Guide pour le placement sélectif des invalides



Guide pour le placement sélectif des invalides

Bureau international du Travail   Genève

ISBN 92-2-201092-2

Première édition 1965
Troisième impression 1974

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

De plus en plus, la réadaptation des invalides devient, dans le monde entier, un sujet d'intérêt et de préoccupation. L'oeuvre de réadaptation se compose essentiellement de deux parties, étroitement liées : l'une, médicale, tend à prévenir toute invalidité, conséquence d'accident ou de maladie, ou à diminuer, voire à faire disparaître, le handicap d'une invalidité; l'autre, sociale, est consacrée à la réadaptation professionnelle, qui consiste à mettre à la disposition de tout invalide des conseillers d'orientation professionnelle, ainsi qu'une formation professionnelle grâce à laquelle il pourra être reclassé dans un emploi normal.

L'essentiel de tout le processus de réadaption est le reclassement de l'invalide, plus exactement son intégration ou sa réintégration dans la vie active, grâce à un travail rémunéré, qui soit adapté à ses capacités et qui lui permette d'utiliser au mieux ses connaissances. Il faut pour cela qu'il existe un service de placement efficace en faveur des invalides, organisé par les pouvoirs publics, des institutions privées, ou par quelque autre moyen. Sinon le bon travail fait par les chirurgiens, les docteurs, les physiothérapeutes, les assistants sociaux, les conseillers d'orientation professionnelle et les maîtres de formation professionnelle serait réduit à néant, et le but final ne serait pas atteint. Ne pas réussir le reclassement non seulement représente une perte d'argent, mais encore a pour conséquence, ce qui est bien plus grave, de décevoir l'invalide qui avait repris espoir à la suite du traitement et des soins dont il avait bénéficié, et de porter atteinte à son moral aussi bien qu'à son physique.

Procurer aux invalides un emploi qui leur convienne, stable et rémunérateur (signalons qu'on envisage ici tous les types d'activité professionnelle, et notamment, à côté du travail salarié, le travail indépendant) pose de nombreux problèmes. Dans un certain nombre de pays, des services de placement sélectif ont été créés en faveur des invalides pour trouver une solution à ces problèmes et atteindre les objectifs suivants :

- développer les possibilités offertes aux travailleurs invalides d'être employés à salaire égal avec les autres travailleurs;

- déterminer les qualifications professionnelles des intéressés par un examen de leurs antécédents professionnels, de leur formation, de leur caractère et de leurs aptitudes physiques;

- obtenir sur leur invalidité les informations nécessaires pour orienter conseils et placement;

- recourir à l'avis des médecins pour évaluer les capacités physiques des intéressés là où une aide médicale permet seule d'assurer un service efficace;

- organiser les cours de formation et de rééducation qui s'imposent;

- diriger les intéressés vers des emplois qui conviennent à leurs aptitudes physiques, qui ne risquent pas d'aggraver leur invalidité et où il n'est pas à craindre qu'ils mettent en danger leurs collègues;

CHAPITRE II

Détermination de la population invalide et enregistrement des invalides

Le sens du terme "invalide" une fois défini, il importe de déterminer quelles sont les personnes dont le cas répond à cette définition et qui pourront prétendre à l'assistance des services mis sur pied. La manière de procéder différera selon le degré de développement de ceux-ci, mais, en fin de compte, une formule générale d'enregistrement des invalides se révélera nécessaire.

1. Projets pilotes en faveur de catégories particulières d'invalides

Là où sont créés ou développés des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles pour aveugles, sourds, tuberculeux, anciens combattants, etc., on pourra obtenir des informations suffisantes sur les personnes qui ont besoin d'assistance en ayant recours aux institutions d'éducation et aux organisations privées qui s'occupent de ces catégories particulières, ainsi qu'aux services de médecine générale, aux services des départements de défense nationale, aux invalides eux-mêmes, etc.

2. Projets pilotes en faveur d'autres invalides

En règle générale, on pourra obtenir les informations nécessaires auprès des hôpitaux, des services d'orthopédie, des institutions privées qui s'occupent des invalides, des assurances maladie et accidents, des invalides cherchant personnellement de l'aide, etc.

3. Développement de projets sur le plan national

Si on a l'intention d'aller au-delà des projets pilotes et d'organiser un système plus étendu, il sera nécessaire de déterminer avec une exactitude suffisante le nombre des cas auxquels il faudra répondre et de rechercher les personnes qui ont besoin d'assistance.

A. Estimation du nombre probable de cas

Il n'existe que très peu de pays en voie de développement disposant d'informations statistiques sur ce sujet. Certaines informations peuvent pourtant être obtenues par les moyens suivants :

i) Recensements de la population.- Dans certains pays, des mesures ont été prises pour que, dans les recensements de la population, soient inscrites les particularités des personnes souffrant d'infirmités telles que cécité, surdité, perte d'un membre, difformités congénitales, etc., facilement reconnaissables par les agents recenseurs. Ces informations sont généralement classées par groupes d'âge; ainsi, on peut dénombrer facilement les personnes qui ne sont pas comprises dans les limites d'âge ordinaires de la vie professionnelle dans le pays. Elles doivent pourtant, dans leur ensemble, être

INTRODUCTION

De plus en plus, la réadaptation des invalides devient, dans le monde entier, un sujet d'intérêt et de préoccupation. L'oeuvre de réadaptation se compose essentiellement de deux parties, étroitement liées : l'une, médicale, tend à prévenir toute invalidité, conséquence d'accident ou de maladie, ou à diminuer, voire à faire disparaître, le handicap d'une invalidité; l'autre, sociale, est consacrée à la réadaptation professionnelle, qui consiste à mettre à la disposition de tout invalide des conseillers d'orientation professionnelle, ainsi qu'une formation professionnelle grâce à laquelle il pourra être reclassé dans un emploi normal.

L'essentiel de tout le processus de réadaption est le reclassement de l'invalide, plus exactement son intégration ou sa réintégration dans la vie active, grâce à un travail rémunéré, qui soit adapté à ses capacités et qui lui permette d'utiliser au mieux ses connaissances. Il faut pour cela qu'il existe un service de placement efficace en faveur des invalides, organisé par les pouvoirs publics, des institutions privées, ou par quelque autre moyen. Sinon le bon travail fait par les chirurgiens, les docteurs, les physiothérapeutes, les assistants sociaux, les conseillers d'orientation professionnelle et les maîtres de formation professionnelle serait réduit à néant, et le but final ne serait pas atteint. Ne pas réussir le reclassement non seulement représente une perte d'argent, mais encore a pour conséquence, ce qui est bien plus grave, de décevoir l'invalide qui avait repris espoir à la suite du traitement et des soins dont il avait bénéficié, et de porter atteinte à son moral aussi bien qu'à son physique.

Procurer aux invalides un emploi qui leur convienne, stable et rémunérateur (signalons qu'on envisage ici tous les types d'activité professionnelle, et notamment, à côté du travail salarié, le travail indépendant) pose de nombreux problèmes. Dans un certain nombre de pays, des services de placement sélectif ont été créés en faveur des invalides pour trouver une solution à ces problèmes et atteindre les objectifs suivants :

- développer les possibilités offertes aux travailleurs invalides d'être employés à salaire égal avec les autres travailleurs;

- déterminer les qualifications professionnelles des intéressés par un examen de leurs antécédents professionnels, de leur formation, de leur caractère et de leurs aptitudes physiques;

- obtenir sur leur invalidité les informations nécessaires pour orienter conseils et placement;

- recourir à l'avis des médecins pour évaluer les capacités physiques des intéressés là où une aide médicale permet seule d'assurer un service efficace;

- organiser les cours de formation et de rééducation qui s'imposent;

- diriger les intéressés vers des emplois qui conviennent à leurs aptitudes physiques, qui ne risquent pas d'aggraver leur invalidité et où il n'est pas à craindre qu'ils mettent en danger leurs collègues;

- prendre contact avec des employeurs, des groupes d'employeurs, des syndicats et avec le public pour promouvoir et développer les possibilités d'emploi pour les invalides;
- coordonner enfin les activités de placement sélectif des services officiels de placement avec celles d'autres groupes ou institutions qui s'occupent des invalides.

Les fonctionnaires affectés à cette forme particulière de placement doivent savoir appliquer des techniques appropriées. C'est la condition indispensable pour réussir dans une tâche qui est incontestablement la plus difficile de toutes celles qui incombent aux services de placement.

Ce guide expose les principes fondamentaux et les méthodes générales qu'il convient de suivre, l'expérience le montre, pour organiser des services de placement sélectif efficaces en faveur des invalides. Il pourra aider dans sa tâche le personnel des administrations ou des institutions non gouvernementales, quelles qu'elles soient, qui envisageraient de créer ou auraient entrepris d'organiser de tels services.

Ce guide ne peut faire plus cependant qu'indiquer les principes fondamentaux dont il faut tenir compte; le succès ne peut venir que de leur souple adaptation au cas individuel de chaque invalide.

Le terme général "pays", utilisé dans le texte, devra être appliqué lorsqu'il y a lieu aux unités constitutives des Etats fédéraux (provinces, cantons).

CHAPITRE I

Définition de l'"invalide"

Lors de l'organisation de services d'adaptation et de réadaptation professionnelles, actions dont le placement sélectif est le dernier stade, il importe de définir ce que signifie le terme "invalide" et de savoir quel genre de personnes il désigne. On trouvera dans ce chapitre des considérations sur le moment auquel il est opportun de faire intervenir une définition et sur la nature de celle-ci.

1. Nécessité d'une définition

Une définition est nécessaire parce qu'il est souhaitable de savoir :

- quelles sont les personnes qui bénéficieront des moyens mis en oeuvre;

- quel est le nombre de personnes ayant besoin d'une aide; on pourra de la sorte établir au niveau national des plans appropriés pour faire face au problème que pose l'invalidité;

- au cas où la loi imposerait aux employeurs l'obligation d'employer des invalides (à raison par exemple d'une certaine proportion de l'effectif de leur personnel), quelles sont les personnes que les employeurs peuvent compter comme tels aux fins de la loi.

2. Moment auquel il est opportun de faire intervenir une définition

Il n'est pas nécessaire de définir formellement ce qu'il faut entendre par "invalide" dès l'instant où un service pour les invalides est mis sur pied. Les considérations qui suivent doivent pourtant être gardées en mémoire lorsqu'il s'agit de déterminer le moment à partir duquel une définition s'impose.

a) Premiers stades du développement des services

Dans la plupart des pays, l'action commencera très modestement et prendra probablement l'aspect d'une tentative pour adapter ou réadapter des catégories spécifiques de personnes souffrant d'infirmités évidentes et leur assurer certaines formes d'emploi. Des expériences pilotes pourront être tentées, par exemple en faveur des aveugles, des sourds, des personnes frappées de certaines infirmités, des anciens combattants, etc.

A ce stade, le nombre connu des personnes qui pourraient bénéficier d'une assistance dépassera généralement les possibilités des expériences pilotes. Dans ces conditions, une définition précise de l'"invalide" ne paraît pas nécessaire : les services mis sur pied devront venir en aide au plus grand nombre possible de ceux qui, à leur connaissance, seraient mal placés, à cause de quelque déficience, pour obtenir un emploi en concurrence avec des camarades valides.

b) Stades ultérieurs du développement des services

Si les expériences pilotes réussissent à faire connaître les aptitudes des invalides, on s'intéressera davantage à leurs problèmes, et les services pourront se développer graduellement, pour en arriver enfin à étudier l'introduction d'un plan de portée nationale, appuyé par le gouvernement.

Comme il est expliqué à la fin de ce chapitre, il n'est pas nécessaire d'assurer un placement sélectif ou un autre moyen d'adaptation ou de réadaptation pour chaque personne atteinte d'une "invalidité". Pour l'établissement d'un plan national d'adaptation et de réadaptation professionnelles des invalides, il est essentiel de savoir, dans des limites raisonnables, combien de personnes ont besoin des services envisagés. Dès ce moment, une définition du terme "invalide" devient nécessaire.

On pourrait considérer comme souhaitable qu'au début d'une action en faveur des invalides, on impose aux employeurs une obligation légale d'en employer un pourcentage déterminé ou de leur réserver certains emplois, afin d'améliorer leurs chances de trouver du travail. Prendre l'initiative d'une telle action implique également l'introduction d'une définition; sans cela, il serait impossible de décider quelles sont les personnes qui peuvent être considérées comme des invalides du point de vue de l'obligation imposée à l'employeur.

3. Etude d'une définition satisfaisante

Le terme "invalidité" a été défini à des fins diverses : par exemple pour les pensions de guerre, les assurances accidents et maladie, etc. Les définitions de ce genre mettent l'accent sur les causes de l'invalidité plutôt que sur sa gravité ou ses conséquences. Pour déterminer dans quelle mesure la personne accidentée a le droit de bénéficier des prestations, l'important consiste à établir, par exemple, dans quelles circonstances une jambe a été perdue. Bien souvent, la compensation monétaire est la même pour toute personne ayant perdu une jambe, et l'on ne tient que peu compte des différences qui existent entre les effets de l'accident et des différences qui existent entre les personnes.

Pour les objectifs de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles ainsi que pour le placement sélectif, la cause de l'invalidité est sans importance. Ce qui compte, ce sont les chances d'obtenir et de conserver à l'invalide un emploi qui lui convienne.

Plusieurs pays ont défini le terme "invalide" selon des objectifs intéressant l'adaptation et la réadaptation professionnelles et le placement sélectif. On trouvera un choix de ces définitions à l'annexe 1. En les étudiant, on découvrira que, malgré la diversité des personnes concernées et les différences de certains détails dans la définition, l'accent est mis sur les effets que peut avoir l'invalidité touchant l'aptitude à être employé - en d'autres termes sur le handicap professionnel causé par l'invalidité. Certaines définitions le disent clairement, d'autres expriment la même idée quand elles mentionnent la réduction de la capacité de travail et de gain ou le choix d'un emploi convenable.

L'invalidité peut provenir de maladies, d'accidents ou de défauts congénitaux très divers. Du point de vue médical, l'invalidité peut être temporaire ou permanente. Elle peut être, dans ses effets, partielle ou totale. Elle entraîne ou n'entraîne pas un handicap professionnel.

La différence entre une invalidité et un handicap professionnel peut être illustrée par un simple exemple. La perte de trois doigts de la main gauche est une invalidité. Une telle perte représenterait un inconvénient considérable pour un employé de bureau, mais on peut concevoir qu'il reste capable d'accomplir son travail aussi efficacement que par le passé; il ne subirait pas un handicap professionnel. Un musicien, au contraire, se verrait dans la plupart des cas obligé de chercher un autre emploi; pour lui cette invalidité aurait pour conséquence un grave handicap professionnel.

L'agent de placement des invalides ne s'occupe d'un cas d'invalidité que si celle-ci limite le champ d'activité de la personne qu'elle affecte et l'oblige à changer de profession, ou que si elle appelle de la part de ce fonctionnaire une intervention particulière en vue d'obtenir pour l'invalide un travail rétribué.

4. Catégories de personnes à inclure ou à exclure

Les services de réadaptation professionnelle doivent, par conséquent, être créés essentiellement au profit des personnes handicapées professionnellement.

Pour définir le terme "invalide", il faut appliquer les principes suivants :

a) étant donné que la cause du handicap professionnel n'entre pas en ligne de compte, toute personne éprouvant un handicap doit être comprise dans la définition;

b) le handicap professionnel de l'individu doit être assez important pour justifier la mise en oeuvre de moyens spéciaux lui permettant d'obtenir et de conserver un travail rétribué;

c) l'individu en question doit être en mesure d'exercer un emploi rétribué, même si celui-ci exige des conditions particulières, dans un atelier protégé, à domicile ou dans un travail indépendant. Il doit pouvoir travailler quotidiennement sur une base rémunérée. Le terme "professionnel" implique un certain travail, suffisant pour gagner sa vie, et non de l'ergothérapie ou une simple occupation. Un service de réadaptation professionnelle ne pourvoit normalement pas à de tels besoins;

d) la tendance moderne est de ne pas faire dépendre la définition de critères comme ceux qui expriment, en pourcentage, une perte de capacité de travail ou de gain. A première vue, des définitions de ce genre paraissent avoir un avantage : la décision d'inclure ou d'exclure l'individu dépend entièrement d'un examen médical dont l'agent de placement n'est pas responsable. Mais, comme on l'a déjà dit, la même invalidité peut être la cause d'un handicap professionnel pour un certain emploi et non pour un autre. Il ne serait pas réaliste de fixer, par exemple, la perte d'une jambe à 40 pour cent dans tous les cas. Utiliser pareille définition

est difficile, car il est pratiquement impossible d'évaluer la perte de capacité de travail ou de gain en pourcentage pour chaque type d'invalidité et pour chaque emploi pratiqué dans le pays. Même complétée, cette évaluation ne tiendrait toujours pas compte des changements imprévisibles de la capacité d'adaptation ou de réadaptation de chaque individu;

e) le handicap professionnel doit se prolonger pendant un certain temps, six à douze mois au moins. Il ne doit normalement pas être nécessaire de prévoir des moyens de réadaptation professionnelle spéciaux pour des personnes handicapées temporairement;

f) le champ d'application de la définition doit être limité à ceux qu'on peut raisonnablement considérer comme susceptibles d'exercer un emploi; il doit exclure les personnes se situant en dehors du monde du travail professionnel, telles que les maîtresses de maison, les personnes trop âgées ou trop jeunes pour travailler, ne désirant pas travailler (par exemple les malades et les détenus), ou trop gravement infirmes.

5. <u>Définition recommandée par l'Organisation internationale du Travail</u>

Après avoir pris en considération les diverses définitions en usage, l'Organisation internationale du Travail a recommandé une définition[1] pouvant servir de modèle aux pays désireux d'établir un programme d'adaptation et de réadaptation professionnelles. Elle leur permettra de formuler une définition de l'invalide adaptée à leurs besoins.

Voici cette définition :

"Le terme "invalide" désigne toute personne dont les chances d'obtenir et de conserver un emploi convenable sont effectivement réduites par suite d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

Des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être mis à la disposition de tout invalide, quelles que soient l'origine et la nature de son invalidité et quel que soit son âge, à condition qu'il puisse être préparé à exercer un emploi convenable et qu'il puisse raisonnablement espérer obtenir et conserver un tel emploi."

Cette définition correspond aux critères donnés ci-dessus, mais, quelle que soit la forme qu'elle prendra selon les pays, il faudra la rédiger et l'appliquer en se souvenant que l'objectif premier de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles et des moyens de placement sélectif doit être de venir en aide aux invalides. Si, pour des raisons administratives, il est nécessaire de fixer certaines limites, les personnes dont le cas est un cas limite doivent être mises au bénéfice du doute et être plutôt incluses qu'exclues du groupe de celles qui peuvent bénéficier de ces moyens.

---

[1] Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955.

6. Etablissement d'une législation

Il n'est pas toujours possible de créer, dans les pays en voie de développement, des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles tels que le propose la définition donnée par l'Organisation internationale du Travail, qui prévoit des services "pour tous les invalides". Il sera sans doute nécessaire, au moins dans les débuts, de limiter ces services à des régions déterminées du pays ou à certaines catégories ou groupes d'âge d'invalides.

Il serait par conséquent souhaitable d'établir une législation concernant l'adaptation et la réadaptation professionnelles servant de base à une série de règlements administratifs, grâce auxquels le champ d'activité de ces services pourra être élargi au fur et à mesure, selon les besoins.

CHAPITRE II

Détermination de la population invalide et enregistrement des invalides

Le sens du terme "invalide" une fois défini, il importe de déterminer quelles sont les personnes dont le cas répond à cette définition et qui pourront prétendre à l'assistance des services mis sur pied. La manière de procéder différera selon le degré de développement de ceux-ci, mais, en fin de compte, une formule générale d'enregistrement des invalides se révélera nécessaire.

1. Projets pilotes en faveur de catégories particulières d'invalides

Là où sont créés ou développés des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles pour aveugles, sourds, tuberculeux, anciens combattants, etc., on pourra obtenir des informations suffisantes sur les personnes qui ont besoin d'assistance en ayant recours aux institutions d'éducation et aux organisations privées qui s'occupent de ces catégories particulières, ainsi qu'aux services de médecine générale, aux services des départements de défense nationale, aux invalides eux-mêmes, etc.

2. Projets pilotes en faveur d'autres invalides

En règle générale, on pourra obtenir les informations nécessaires auprès des hôpitaux, des services d'orthopédie, des institutions privées qui s'occupent des invalides, des assurances maladie et accidents, des invalides cherchant personnellement de l'aide, etc.

3. Développement de projets sur le plan national

Si on a l'intention d'aller au-delà des projets pilotes et d'organiser un système plus étendu, il sera nécessaire de déterminer avec une exactitude suffisante le nombre des cas auxquels il faudra répondre et de rechercher les personnes qui ont besoin d'assistance.

A. Estimation du nombre probable de cas

Il n'existe que très peu de pays en voie de développement disposant d'informations statistiques sur ce sujet. Certaines informations peuvent pourtant être obtenues par les moyens suivants :

i) Recensements de la population.- Dans certains pays, des mesures ont été prises pour que, dans les recensements de la population, soient inscrites les particularités des personnes souffrant d'infirmités telles que cécité, surdité, perte d'un membre, difformités congénitales, etc., facilement reconnaissables par les agents recenseurs. Ces informations sont généralement classées par groupes d'âge; ainsi, on peut dénombrer facilement les personnes qui ne sont pas comprises dans les limites d'âge ordinaires de la vie professionnelle dans le pays. Elles doivent pourtant, dans leur ensemble, être

utilisées avec une certaine prudence si on veut les prendre comme base de la planification des moyens envisagés, parce qu'elles n'indiquent pas le nombre de ceux qui ont travaillé, pourraient travailler ou voudraient travailler s'ils le pouvaient. Pratiquement, il ne serait pas utile d'étendre les informations tirées du recensement à des questions concernant l'aptitude à l'emploi, parce que les résultats dépendraient d'observations de fonctionnaires relativement peu expérimentés; les déclarations de ceux qui prétendent pouvoir travailler ne seraient pas confirmées par des avis médicaux; et, accessoirement, les frais du recensement seraient augmentés sans contrepartie.

ii) Statistiques sanitaires ou épidémiologiques.- Celles-ci sont établies dans un certain nombre de pays par des bureaux de statistique ou des départements de la santé et leurs sections spécialisées pour la tuberculose, la lèpre, les infirmités physiques, les maladies mentales, etc. Si elles donnent des indications sur les maladies existant dans le pays, elles ne seraient pas d'une grande aide pour déterminer combien de personnes auraient besoin d'adaptation ou de réadaptation professionnelles, à moins qu'elles ne révèlent combien doivent changer de lieu de travail ou trouver un autre emploi, ou combien ne supportent qu'un travail réduit.

iii) Départements s'occupant de la sécurité du travail, des assurances chômage et maladie.- Ils établissent occasionnellement des statistiques. Il serait très utile qu'en plus du nombre de cas d'invalidité totale ou partielle qu'ils enregistrent, ils fournissent les informations mentionnées dans le paragraphe précédent.

iv) Ministères ou départements de l'instruction publique et organisations privées.- Ils disposent souvent d'informations statistiques indiquant le nombre d'enfants handicapés, le nombre d'aveugles, de sourds, de tuberculeux, etc., dont ils s'occupent.

v) Ministères des armées ou départements militaires et associations d'anciens combattants.- On peut obtenir d'eux des informations sur les militaires libérés pour cause de maladie ou d'accident.

vi) Etudes par sondage.- Une étude par sondage, portant par exemple sur 0,5 ou 1 pour cent de la population ou des ménages d'un pays ou d'une région, peut être conduite par le département ou le service chargé de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles, par le bureau central de statistique ou encore par un institut de recherche privé ayant l'expérience de ce genre d'étude. A condition que cette étude soit faite par des spécialistes sur des bases scientifiques, une information valable peut être obtenue sur le nombre des invalides, la nature de leur infirmité, leurs occupations d'avant et d'après leur invalidité, l'importance du handicap professionnel résultant de l'invalidité.

Une telle étude comporte des visites à domicile, et le coût risque d'en être prohibitif pour des pays en voie de développement.

vii) Analyse des statistiques selon les groupes d'âge.- Toutes les statistiques tirées d'une étude par sondage devraient être analysées par groupes d'âge et d'après le sexe. Cette analyse pourrait consister à établir des classes d'âge : "5 ans ou en dessous", "6 à 10 ans", "11 à 15 ans", et ainsi de suite jusqu'à "65 ans ou plus". Une analyse de ce genre, apportant certaines indications sur

le nombre d'invalides qui font partie des groupes d'âge dans lesquels il est normal de travailler dans le pays, donnerait une idée du besoin de moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles, notamment pour les aveugles et les sourds, dont l'adaptation doit commencer dès l'enfance, par l'éducation.

B. Enregistrement des invalides

Le moyen le plus pratique de recenser les invalides et de déterminer l'importance du problème de l'invalidité est l'enregistrement des invalides.

L'enregistrement pourrait sans doute être organisé sans que des mesures législatives soient prises à cet effet. Le système ne pourrait cependant s'appuyer alors sur l'autorité de la loi; en outre, il serait probablement difficile de savoir exactement quels sont les critères d'enregistrement à appliquer le cas échéant. Par conséquent, il serait souhaitable d'autoriser la création de moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles en définissant l'invalide, en autorisant l'enregistrement des invalides et en déterminant par un règlement administratif les classes de personnes qui peuvent se faire enregistrer, ainsi que les critères d'enregistrement.

i) Buts de l'enregistrement

L'enregistrement des invalides peut se faire pour un ou plusieurs des buts suivants :

- admission aux traitements de réadaptation physique et aux cours de formation ou de requalification professionnelle prévus par le plan d'adaptation et de réadaptation professionnelles;
- aide pour l'obtention d'un emploi;
- inscription au registre réglementaire des invalides;
- détermination de l'étendue du problème de l'invalidité dans le pays ou dans telle ou telle région.

ii) Champ d'application de l'enregistrement

Il se peut qu'il ne soit pas nécessaire ou qu'il ne soit pas possible d'instituer au début un système d'enregistrement qui s'étende à l'ensemble du pays. Pour déterminer le champ d'application du système d'enregistrement, il importe de savoir dans quelle mesure les moyens dont on dispose ou sur lesquels on pense pouvoir compter - crédits, personnel, établissements de formation et de réadaptation, institutions de placement, etc. - permettent d'envisager l'organisation assez rapide des services de réadaptation professionnelle prévus. Il importe de tenir compte aussi de la situation économique et de la situation de l'emploi dans le pays.

Dans des pays où l'industrie, le secteur de la distribution, le commerce, les services publics et les services administratifs sont relativement développés, le système d'enregistrement pourra ne s'étendre au début qu'à la capitale et à une ou deux grandes villes où l'on sait qu'il existe une large gamme d'emplois.

Dans des pays essentiellement agricoles, il pourra se limiter à la capitale et à quelques-unes des principales régions agricoles,

à condition que le département ou l'autorité chargé de la réadaptation professionnelle et du placement sélectif dispose des moyens nécessaires pour s'acquitter de sa tâche dans les régions agricoles ou puisse envisager de mettre ces moyens sur pied assez vite.

On pourra étendre l'enregistrement à d'autres régions dès qu'il sera possible de développer ces moyens, jusqu'à ce que, toutes les régions étant couvertes, on parvienne à l'organiser au niveau national.

iii) Limitation de l'enregistrement à des catégories spéciales ou à certains groupes d'âge

Le manque de fonds, de moyens et de personnel peut empêcher de s'occuper au début de tous les invalides de la région d'enregistrement.

Le terme "invalide" une fois défini selon les principes établis au chapitre I, certaines personnes resteront en dehors du champ d'application de l'enregistrement, telles les maîtresses de maison, les personnes qui n'ont pas atteint l'âge de la scolarité ou qui ont dépassé la limite d'âge fixée pour le travail, ou encore qui ne peuvent ni ne désirent travailler.

Afin d'éviter de surcharger les services au début de leur activité, il se peut qu'il soit souhaitable d'appliquer temporairement, dans les régions désignées, les critères plus limitatifs d'enregistrement. Seules seront susceptibles d'être enregistrées, par exemple, les personnes :

- qui exercent une activité professionnelle visée par la législation du travail du pays;
- qui exercent une activité professionnelle comportant l'assujettissement à un régime d'assurance sociale garantissant des prestations en cas d'accidents du travail, de maladie ou de chômage;
- qui font partie du personnel de l'Etat ou du personnel assimilable (si elles ne sont pas déjà incluses dans les deux catégories précédentes);
- qui ont été mais ne sont plus employées dans les emplois visés ci-dessus et qui sont encore en âge de travailler;
- qui ont été atteintes d'invalidité au service militaire;
- qui sont aveugles, sourdes ou victimes d'autres invalidités ou maladies pour lesquelles des services spéciaux ont été prévus.

S'il apparaît nécessaire de limiter l'enregistrement à certains groupes d'âge au sein des catégories de personnes considérées, il est généralement souhaitable de donner la préférence aux groupes comparativement jeunes auxquels on a le plus de chances de pouvoir procurer des emplois, eu égard aux conditions prévalant dans le pays.

iv) Situation particulière des aveugles et des sourds

Bien que ce guide ne traite pas spécialement des conditions de réadaptation professionnelle et de l'emploi pour les aveugles et les sourds, il faut dire ici qu'une attention particulière devra être accordée à ceux qui sont affligés de ces infirmités. Ceux-ci devront, avant toute adaptation ou réadaptation et avant tout placement sélectif, bénéficier d'une éducation ou, dans le cas d'une infirmité récente, d'une rééducation.

L'enregistrement des aveugles et des sourds pourra se faire sur une base beaucoup plus large que celui d'autres catégories d'invalides. Cela facilitera la planification à long terme, par les ministères ou les départements de l'instruction publique ou par les organisations privées, des emplois supplémentaires à but éducatif, des emplois protégés et d'autres possibilités de placement.

v) Enregistrement obligatoire ou volontaire

L'enregistrement peut être obligatoire ou volontaire. L'enregistrement obligatoire aurait l'avantage de donner une vue d'ensemble des personnes ayant besoin des services de réadaptation professionnelle, avec leur nombre total. Mais, sur le plan administratif, il serait extrêmement difficile, sinon impossible, à réaliser. Le système compliqué de rapports entre les services médicaux, les organisations s'occupant des invalides et les autorités chargées des services de réadaptation professionnelle qui serait nécessaire serait très coûteux. En outre, si l'enregistrement est obligatoire, il faut s'attendre à recevoir des demandes de nombreuses personnes qui, en fait, n'entrent pas dans le champ d'application du système, ce qui entraînerait un travail supplémentaire et sans résultat pratique concernant leurs demandes d'enregistrement.

D'une manière générale, l'enregistrement devrait être volontaire. Si, de prime abord, certaines personnes ne désiraient pas s'inscrire de crainte de se qualifier elles-mêmes d'invalides, elles seront incitées à le faire en apprenant le succès obtenu par la réadaptation d'autres handicapés. En outre, un système volontaire attirerait probablement moins ceux qui ne désirent pas travailler ou qui sont incapables de travailler.

vi) Enregistrement et situation relative à l'emploi

Selon le but de l'enregistrement, il conviendra d'enregistrer aussi bien les personnes ayant un emploi que celles qui n'en ont pas, ou ces dernières seulement.

Si l'on se propose d'adopter, dès le début ou par la suite, des dispositions obligeant les employeurs à employer des invalides, il faudrait alors enregistrer aussi bien ceux qui sont employés que les chômeurs. Ces renseignements permettraient de déterminer, par exemple, le contingent à prévoir, dans lequel les invalides ayant déjà un emploi devraient normalement être inclus.

Si l'enregistrement doit uniquement permettre aux invalides d'obtenir une aide aux fins de réadaptation, de formation ou de placement, ou s'il doit servir à déterminer dans quelle mesure il est nécessaire d'organiser des services de réadaptation, il suffirait d'enregistrer les personnes qui sont sans travail ou qui perdent leur emploi.

vii) Lieu de l'enregistrement

L'enregistrement des grandes catégories d'invalides se fera, en règle générale, dans les bureaux du département ou de l'organisation chargée de l'action proposée par le plan.

Si, dans la région considérée, il n'y a que de petites villes et des villages ne possédant pas de tels bureaux, l'enregistrement pourra se faire dans les locaux des municipalités, lesquelles remettront ensuite les listes au bureau le plus proche de l'organisation responsable.

On aurait avantage à demander aux personnes ayant des besoins particuliers, tels les aveugles et les sourds, de se faire enregistrer auprès des écoles, institutions ou organisations s'occupant d'elles ou, quand il n'y en a pas dans la région, auprès des municipalités.

viii) Formules d'enregistrement

La formule d'enregistrement pour les invalides doit être conforme aux directives en usage pour tout enregistrement de personnes cherchant un emploi, avec en plus les indications particulières concernant l'invalidité, sa nature, ses causes et son effet sur la capacité de travail. S'il n'existe pas de service de l'emploi ou si le service d'adaptation et de réadaptation est dirigé par une autre organisation, il sera nécessaire d'établir une formule spéciale.

On trouvera, à l'annexe 2, un modèle de formule qu'il conviendra d'adapter aux besoins du pays.

Là où un registre pour invalides est établi conformément à des dispositions légales, il sera nécessaire d'établir de même une formule spéciale de demande d'inscription. Voir à l'annexe 3 un modèle de formule de ce genre.

ix) Décisions sur les demandes d'enregistrement

Un invalide doit avoir le sentiment que sa demande d'enregistrement a donné lieu à une décision équitable. Si l'agent de placement ou tout autre fonctionnaire auquel cette tâche a été confiée a le pouvoir d'admettre toute personne remplissant les conditions prescrites pour l'enregistrement, il est souhaitable qu'il soumette pour décision les cas limites ou douteux à un organisme indépendant.

Cet organisme pourrait être constitué de trois personnes : un représentant médical, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs, choisis tous trois sur une liste de personnes compétentes. Si un comité local de conseillers a été créé selon les indications données au chapitre XI, une liste des membres de ce comité pourrait être utilisée à cet effet.

Il serait nécessaire de mettre au point des instructions détaillées concernant les principes d'application afin d'assurer, dans les décisions, l'uniformité de traitement pour les différentes régions.

x) Durée de validité de l'enregistrement

Administrativement, il est souhaitable que seules demeurent enregistrées les personnes qui remplissent toujours les conditions requises.

On pourra fixer à cinq ans par exemple la durée maximale de validité de l'enregistrement, cela pour les cas qui, de toute évidence, sont incurables (perte d'un oeil, d'un membre). Pour les autres cas, le fonctionnaire qui reçoit la demande d'enregistrement (ou l'organisme indépendant auquel le cas aura été soumis en cas de doute) déterminera, selon la durée probable de l'invalidité, la durée de validité - d'une à cinq années - de l'enregistrement.

Quelques semaines avant la date d'expiration de l'enregistrement, un avis rappelant qu'un renouvellement de la demande est nécessaire devrait être envoyé à l'intéressé. Si cette demande n'était pas renouvelée, l'enregistrement prendrait alors fin automatiquement.

xi) Diffusion des informations

Il est nécessaire de faire connaître au public le développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles et les dispositions prises pour l'enregistrement des invalides. Cela peut être fait par plusieurs moyens :

a) Presse, radio, télévision

Une publicité de ce genre doit se limiter à de brèves déclarations donnant, en termes simples, les indications fondamentales concernant les services en question, les régions et les classes de personnes auxquelles ils sont destinés. On fera savoir où et comment il est possible d'obtenir des renseignements et de s'inscrire.

b) Affiches, imprimés

Des affiches et des imprimés peuvent être préparés, expliquant en termes simples les activités de ces services, les avantages qu'on en peut tirer, l'objet de l'enregistrement, les régions et les classes de personnes intéressées, le lieu et le mode d'enregistrement.

Affiches et imprimés seront mis à la disposition des organisations travaillant pour les invalides, des hôpitaux, des départements d'assistance sociale et autres, des employeurs et des responsables syndicaux qui ont des contacts avec les invalides. Ils doivent aussi être présentés dans les bureaux du service responsable de l'enregistrement. Dans les cas appropriés, des imprimés pourront être remis directement aux invalides.

c) Réunions des organisations intéressées, etc.

Le ministère ou l'organisme qui s'occupe de la réadaptation professionnelle des invalides aura certainement intérêt à organiser des réunions auxquelles participeront des représentants d'autres ministères, d'hôpitaux et d'organisations intéressées, d'organisations d'employeurs et de travailleurs, de chambres de commerce, etc. On pourra expliquer à cette occasion les mesures et les procédures envisagées. Des réunions de groupes d'employeurs et de représentants syndicaux pourraient en outre être organisées à cet effet, et des conférences pourraient également être données aux organisations locales intéressées.

d) Moments auxquels il convient de diffuser les informations

Rien n'est plus embarrassant, aussi bien pour le service en cause que pour le public, que de faire de la publicité avant que ce service soit prêt à fonctionner, qu'il dispose des formules nécessaires, etc.

La date de la mise en oeuvre étant fixée compte tenu de ces considérations, les convocations aux séances d'information adressées aux autres ministères, organisations, etc., doivent être envoyées une ou deux semaines avant la date prévue. Les participants à ces séances doivent être priés de ne rien entreprendre avant cette date. En règle générale, l'information par la presse, la radio et la télévision ne doit pas commencer avant le soir précédant la date de la mise en oeuvre.

CHAPITRE III

Les techniques de l'entretien

Les entretiens avec l'invalide sont le véritable point de départ pour établir le plan qui conduira à son reclassement satisfaisant et définitif. Ils exigent qu'on réunisse, sur l'intéressé, des informations beaucoup plus détaillées que s'il s'agissait de conseils ou d'entretiens concernant le placement de personnes valides. Des techniques spéciales ont été étudiées visant à obtenir les meilleurs résultats. Elles devront être comprises et appliquées par tous ceux qui ont à accomplir ce travail.

Le premier contact d'un invalide avec le service de placement sélectif aura lieu fréquemment à l'occasion d'un entretien de ce genre. L'impression première qu'il aura de ce service est très importante et pourrait exercer une influence sur son attitude aussi bien à l'égard du conseiller qui l'interroge qu'à l'égard du service en général. Il faut donc veiller à ce que l'entretien se déroule dans une atmosphère amicale. Certains principes, énoncés ci-après, doivent être appliqués et sont, pour plus de clarté, groupés sous sept titres.

1. Préparation de l'entretien

a) Les locaux

Il faut tout d'abord prévoir un lieu pour l'entretien. Le choix doit en être fait compte tenu des considérations suivantes.

Certains invalides ne peuvent pas monter les escaliers. Il faut donc, sauf s'il y a un ascenseur dans la maison, trouver un local au rez-de-chaussée. S'il n'est pas possible d'en obtenir un de façon permanente, il faudra s'efforcer de s'assurer l'utilisation d'un tel local en cas de besoin.

Les entretiens doivent être aussi secrets que possible. Le mieux serait de disposer de bureaux indépendants. Si ce n'est pas le cas, des tentures permettront de compartimenter un local trop grand. Le sentiment d'intimité peut être renforcé si l'on veille à ne pas être interrompu au cours de l'entretien.

Le local où se passe l'entretien doit être propre, en ordre et meublé aussi confortablement que possible. Il se peut qu'au début on ne puisse pas se procurer plus qu'une table et deux chaises; il faudra alors saisir toutes les occasions pour améliorer cette situation.

b) L'accueil

Quand une personne se présente pour un entretien, elle doit être en mesure de trouver sans difficultés le chemin qui conduit au bureau qu'elle cherche. Il faut par conséquent prévoir des panneaux indicateurs de direction.

Si l'on dispose d'un personnel en nombre suffisant, la personne pourra être accueillie en premier lieu à la réception, où elle devrait trouver quelqu'un de gai, d'avenant et de dévoué qui aura pour tâche de la conduire le plus vite possible auprès du conseiller, et qui lui expliquera au besoin pourquoi elle doit attendre. Des sièges devraient être offerts à ceux qui doivent attendre.

c) <u>L'établissement du programme des entretiens</u>

Un programme surchargé nuit à la bonne marche des entretiens. Si le conseiller est pressé de terminer l'entretien, cela lui enlève de sa valeur et n'est pas à l'avantage de l'intéressé. Si la personne qui se présente pour un entretien doit attendre trop longtemps, elle risque de s'énerver et ainsi de se faire du tort.

En établissant son programme, le conseiller doit se souvenir :

- qu'il ne peut consacrer toute sa journée aux entretiens, car il a beaucoup d'autres tâches à remplir - chercher des emplois, consulter d'autres services ou organisations, par exemple au sujet de problèmes qui se sont posés dans des cas précédents, etc.;

- qu'il doit consacrer un certain temps à recevoir des visiteurs imprévus;

- qu'un entretien avec un invalide, du fait de sa plus grande complexité, prendra de toute façon plus de temps qu'un entretien avec une personne valide.

Il est souhaitable de limiter le nombre des entretiens à un ou deux par jour jusqu'à ce que l'expérience ait montré combien de temps prend un premier entretien pour être satisfaisant et quelle est la part de sa journée que le conseiller peut consacrer aux entretiens.

Les lettres invitant à se présenter à un entretien doivent être amicales et simples. Elles doivent indiquer la date et l'objet de l'entretien; il est bon de joindre des informations, des brochures, etc., ainsi qu'une formule d'inscription ou d'enregistrement à remplir par avance.

d) <u>Manière de recevoir les visiteurs imprévus</u>

Les visiteurs imprévus doivent être traités avec des égards. Si un conseiller n'est pas en mesure d'accorder un entretien complet, il doit en donner les raisons, fixer un rendez-vous à la date qui convient le mieux et prendre note des renseignements personnels et autres que lui permettront d'obtenir les documents nécessaires avant la date de l'entretien. Il peut également remettre au visiteur des informations appropriées, ainsi qu'une formule d'inscription ou d'enregistrement à remplir par avance et à rapporter au moment de l'entretien.

Le nombre des visiteurs imprévus peut être réduit à condition de s'entendre avec les organismes, les hôpitaux ou les médecins qui envoient des personnes aux services de placement pour qu'ils leur prennent des rendez-vous au lieu de les envoyer directement, fût-ce avec une recommandation.

2. Objet de l'entretien

L'objet de l'entretien avec un invalide est :

- d'obtenir les informations nécessaires pour se faire une idée exacte de l'invalide et de ses problèmes;
- de donner à l'invalide des informations au sujet des services qui sont à sa disposition (en lui indiquant comment demeurer en contact avec eux) et des emplois disponibles;
- de conseiller l'invalide au sujet de son reclassement, c'est-à-dire d'examiner avec lui ses qualifications et ses désirs en fonction des emplois qui s'offrent ou pourront s'offrir; pour cela, il faut :
  - l'aider à bien voir son cas, sans lui imposer certaines idées;
  - examiner avec lui, en cas de changement inévitable d'emploi, ses qualifications et ses possibilités en rapport avec les emplois disponibles et les programmes de formation professionnelle;
  - lui dire où il peut obtenir les informations nécessaires si le conseiller n'est pas qualifié pour les donner (et prendre un rendez-vous à ce sujet si possible).

3. Lieu de l'entretien

En règle générale, les entretiens auront lieu - dans le local prévu à cet effet - dans les bureaux dès services de placement, au siège d'organisations privées ou dans des centres de réadaptation ou de formation professionnelles. Certaines circonstances pourraient cependant les faire tenir ailleurs, par exemple :

a) Dans un hôpital

Il est assez courant, dans certains pays, que des entretiens soient organisés à l'hôpital. Ces entretiens ne doivent avoir lieu qu'après consultation des autorités médicales. Ils s'imposent habituellement pour l'une des deux raisons suivantes :

- quand le médecin chargé du cas estime que le souci de l'avenir retarde la guérison du malade . Il peut être utile alors qu'un représentant des services de placement voie le malade assez tôt; il limitera son entretien à une simple prise de contact, lui montrera que quelqu'un s'intéresse à son avenir, lui expliquera ce qui pourra être fait pour lui une fois qu'il sera rétabli et l'assurera que le contact sera maintenu;
- pour que la réadaptation professionnelle puisse commencer dès que la réadaptation médicale est achevée. L'entretien peut avoir lieu au cours des deux dernières semaines précédant la sortie de l'hôpital. Il devrait suivre le même programme que ceux qui ont lieu dans les bureaux des services de placement.

Dans les deux cas, l'entretien devra être aussi discret que possible. Le personnel médical devra veiller à ce que le malade sache quand il doit avoir lieu; l'heure devra être choisie de façon à ne pas gêner le programme normal de l'hôpital en ce qui concerne les heures de visite , les visites du médecin, les heures des repas, etc.

b) Au domicile de l'intéressé

Les personnes qui ne peuvent pas quitter leur domicile, que ce soit d'une façon temporaire ou permanente, doivent être vues chez elles. Les conditions de l'entretien varient considérablement selon les cas, et le conseiller aura besoin de tout son tact et de toute son habileté pour assurer la plus grande discrétion et pour éviter l'ingérence de la famille et d'amis.

c) Dans les bureaux de l'employeur

Les entretiens ne devraient avoir lieu dans les bureaux de l'employeur qu'en dernier ressort, parce que les conditions y sont généralement peu favorables et qu'on tend à porter trop d'attention au fait que la personne est invalide.

Tout invalide qui demande assistance doit être vu et interrogé. Si l'entretien ne peut avoir lieu au bureau même du conseiller, celui-ci doit choisir l'endroit le plus favorable, faire de son mieux pour surmonter les difficultés et rendre l'entretien aussi amical et satisfaisant que s'il se passait dans son propre bureau.

4. Conduite de l'entretien

a) La personne interrogée

Pour beaucoup de gens, un entretien avec un personnage inconnu apparaît comme une épreuve pénible. Du commencement à la fin, ils se montrent tendus et nerveux quand à son déroulement et son issue. C'est la tâche du conseiller de faire disparaître de telles tensions. Sinon, l'entretien sera un échec.

Certains invalides auront des difficultés à participer franchement et librement à un entretien en tête à tête, à cause de leur timidité naturelle ou de leur manque de confiance en eux, ou bien encore à cause de l'idée qu'ils se font de leur invalidité et de la vie en général. A l'opposé, d'autres, pour des raisons analogues, parleront beaucoup et se montreront peut-être même agressifs.

b) Manière de surmonter les difficultés du début

Compte tenu de ce qui vient d'être dit, le conseiller devra se rappeler ceci :

- son objectif est d'aider l'invalide à bien voir ses problèmes et à les résoudre de façon à lui permettre de se reclasser dans un emploi rétribué;

- à la fin de l'entretien, ce sont deux personnes qui doivent se sentir satisfaites : le conseiller et la personne qu'il a vue. Si l'invalide s'en va avec le sentiment qu'on ne lui a pas permis de s'exprimer, que ses problèmes n'ont pas été étudiés et que son point de vue n'a pas été compris, le conseiller n'aura pas atteint son objectif, quelle que soit l'importance de l'information obtenue;

- chacun diffère dans ses réactions, ses aptitudes et ses possibilités et doit, par conséquent, être traité individuellement, comme le membre d'une famille ou d'une collectivité, comme un travailleur potentiel au milieu d'autres, et non comme un membre d'un groupe d'invalides;

- le conseiller ne doit pas laisser ses préjugés ou ses idées préconçues concernant les individus appartenant à une catégorie particulière (profession, âge, religion, groupe social ou groupe d'invalides) influer sur son jugement dans un sens favorable ou défavorable (il n'est pas vrai, par exemple, que la cécité est compensée chez tous les aveugles par un affinement du toucher ou de l'ouïe, ou encore que tous les sourds sont agressifs et méfiants);

- le conseiller doit éviter toute attitude de supériorité, de paternalisme, de sympathie exagérée ou de critique. Rien de tout cela ne facilite l'entretien. Des critiques trop directes peuvent avoir pour effet de mettre une personne sur la défensive; elle sera alors moins disposée à parler librement.

Le conseiller doit être détendu, amical, plein de tact, et témoigner un intérêt sincère à l'invalide. Il doit en outre être capable de voir les problèmes de l'invalide selon le point de vue de celui-ci. Un salut amical à l'arrivée, complété par une aide discrète s'il s'agit d'un aveugle ou d'une personne gravement infirme, mettra la personne à l'aise et fera disparaître toute tension initiale.

Le conseiller devra encourager le timide et le méfiant, refréner celui qui est trop loquace en le ramenant insensiblement aux points essentiels, calmer celui qui est agressif, souvent en le laissant "vider son coeur".

Si l'invalide est sensibilisé à certains sujets - par exemple son invalidité ou des difficultés familiales -, le conseiller ne devra pas insister; il y reviendra plus tard. Il ne devra pas remettre les sujets déplaisants à la fin de l'entretien.

Enfin, si le conseiller doit s'efforcer de préciser et d'interpréter les éléments de la situation, l'invalide doit apprendre à voir les choses par lui-même. Il faut l'encourager, par des questions et des remarques pleines de tact, à trouver ses propres solutions à ses problèmes; en exposant sa manière de voir dès le début de l'entretien, le conseiller n'aidera pas l'invalide à les discerner.

c) <u>Comment diriger l'entretien</u>

Le conseiller doit toujours diriger l'entretien. Il se rappellera que les causes habituelles de la médiocrité d'un entretien sont les suivantes :

- quand on mène l'entretien sans aucun plan et qu'on se perd dans des considérations hors de propos et sans relation avec le problème, on passe probablement à côté de ce qui est important;

- quand on pose dans chaque cas les mêmes questions stéréotypées, on fait de l'entretien quelque chose de machinal.

Ayant obtenu et étudié toute la documentation concernant le cas, le conseiller doit dégager à l'avance les grandes lignes de l'entretien, en fixer la portée, déterminer les informations à obtenir et noter les points saillants. Le plan doit pouvoir être adapté aux situations nouvelles qui naissent au cours de l'entretien - peu importe à quel moment de l'entretien l'information est obtenue, pourvu qu'elle soit obtenue.

Le conseiller devra toujours se servir d'un langage simple, facile à comprendre, éviter le jargon technique et l'usage d'abréviations qui pourraient ne pas être comprises.

Sans perdre le contrôle de l'entretien, il devra, avant tout, laisser parler l'invalide et formuler ses questions de façon à l'y inciter (pour qu'il ne réponde pas simplement par "oui" ou par "non"), tout en veillant à ne pas poser de questions suggérant la réponse à donner.

Le conseiller doit par conséquent savoir écouter et être capable de dégager les points importants des remarques de l'invalide. Par exemple les raisons que celui-ci donne pour avoir quitté un emploi précédent peuvent indiquer quels sont ses goûts ou ce qu'il ne peut pas faire; des questions concernant son "violon d'Ingres" peuvent faire découvrir des talents manuels.

5. Obtention et communication d'informations; conseils pour le reclassement

On a dit que les objectifs principaux de l'entretien étaient de recevoir et de donner des informations, ainsi que de conseiller au sujet du reclassement.

Il est très probable que plus d'un entretien sera nécessaire avant que le reclassement soit effectué. Le premier entretien peut être consacré essentiellement à recevoir des informations, les entretiens suivants étant consacrés à l'action requise selon les informations reçues. Il faut toutefois se rappeler que ces trois aspects ne peuvent être traités séparément. Il n'est pas possible de diviser un entretien en phases d'"obtention" et de "communication" : le conseiller doit donner des informations quand le besoin s'en fait sentir logiquement.

Voici quelques principes généraux qu'il est bon d'appliquer :

a) Obtention d'informations

C'est perdre du temps et importuner l'intéressé que de fixer un deuxième rendez-vous pour obtenir des informations qui auraient pu être recueillies la première fois. Le plan de l'entretien doit permettre de traiter toutes les questions prévisibles et garantir que, si l'invalide a déjà eu des contacts avec le service, son dossier, toutes les évaluations médicales et professionnelles, ainsi que les rapports de formation seront disponibles, même s'il faut les demander à d'autres organisations.

Au cas où l'invalide n'a pas eu de contacts antérieurs avec le service, toutes les informations nécessaires doivent être recueillies par le conseiller. Il doit en tout cas obtenir des informations sur les points suivants :

- identité : nom, adresse, âge, si l'invalide vit en famille, etc.;

- instruction : genre d'école suivi, niveau atteint et âge de fin d'études, qualifications obtenues, etc.;

- formation professionnelle : détails sur la profession pour laquelle l'invalide a été formé ou dans laquelle il a fait un apprentissage, avec dates;

- antécédents professionnels : places où l'invalide a travaillé, ce qu'il a fait dans les différents emplois, raisons pour lesquelles il les a quittés; aptitudes et qualifications démontrées;

- service militaire : dates, grade atteint et nature du service accompli;

- disponibilité pour le travail : disponibilité pour un travail à plein temps ou à mi-temps, possibilité pour l'invalide de se déplacer quotidiennement pour aller travailler ou de vivre loin de chez lui et raisons invoquées;

- intérêts et passe-temps : intérêts en dehors du travail normal; ces informations pourraient donner des indications sur des aptitudes ou des capacités méconnues;

- informations diverses : physique, façon de s'exprimer, comportement, présentation, etc.;

- invalidité : nature, moment auquel elle est survenue, causes, répercussions sur l'emploi, traitement reçu et où, attitude face à l'invalidité;

- problèmes familiaux et autres : enquête discrète sur les problèmes financiers, de logement, familiaux et autres jouant un rôle pour le reclassement.

Telles sont les informations de base nécessaires; mais le conseiller devra toujours être prêt à noter toute autre information qui pourrait se présenter.

b) Communication d'informations et conseils pour le reclassement

Alors que le conseiller cherche à obtenir des informations sur l'invalide, celui-ci, de son côté, a besoin de renseignements qui l'aident à résoudre ses problèmes. L'importance de ces renseignements dépendra des particularités de chaque cas. Il serait par exemple vain d'expliquer les démarches à faire concernant des cours de réadaptation physique ou de formation professionnelle dans un cas où très probablement elles ne seraient pas nécessaires.

Dans tous les cas, le conseiller doit expliquer d'une façon simple les objectifs et les méthodes de son service et remettre les imprimés appropriés. L'invalide devrait savoir exactement, après l'entretien, comment maintenir le contact avec le service en attendant son reclassement. S'il existe un registre des invalides, les avantages de l'enregistrement doivent lui être expliqués, et il faut lui remettre les formules d'inscription et l'encourager à s'inscrire.

Le conseiller doit également répondre à d'autres questions qui peuvent se poser, mais il doit se rappeler qu'on peut lui demander des informations et des conseils sur des sujets pour lesquels il n'est pas compétent ou qui échappent à son action directe (par exemple : décider si une prothèse peut être ajustée; résoudre des problèmes de logement ou des problèmes financiers). Il doit éviter de sortir de son propre domaine d'activité, mais doit savoir à qui doit s'adresser l'invalide pour recevoir l'aide nécessaire; si possible, il prendra lui-même un rendez-vous avec la personne ou l'organisation compétente.

Le conseiller doit garder présent à l'esprit que son but est de reclasser l'invalide - c'est-à-dire de lui assurer un emploi qui non seulement soit en accord avec ses capacités physiques et mentales, mais encore corresponde à ses dispositions et à ses intérêts, et qui permette en outre d'utiliser au mieux tous ses talents particuliers - et non pas de le pousser dans un emploi quelconque simplement pour en avoir fini avec ce cas.

Il doit par conséquent avant tout examiner les désirs de l'invalide. S'il y a de bonnes chances de reclassement, la solution du problème sera relativement facile à trouver. Si ce n'est pas le cas, il devra expliquer pourquoi et exposer les possibilités qui, selon son expérience, pourraient permettre d'obtenir un résultat satisfaisant. Il devra indiquer comment, selon lui, ce résultat pourrait être atteint.

Les problèmes auxquels le conseiller doit faire face sont nombreux et divers. Il s'agit d'obtenir un avis médical sur les effets de l'invalidité et les prévisions que l'on peut faire quant à son évolution, d'assurer une aide pour résoudre les problèmes sociaux, d'étudier les démarches nécessaires pour évaluer la capacité professionnelle résiduelle, de déterminer quels sont les cours de réadaptation médicale ou de formation à suivre, etc.

Quels que soient les problèmes, le conseiller doit user de son intelligence et de son imagination pour leur trouver une solution. Au fur et à mesure que son expérience s'élargira, il connaîtra mieux les démarches qui seront probablement les meilleures dans certaines circonstances et celles qu'il faut éviter. Il lui arrivera de faire des erreurs, mais, s'il sait en tirer les leçons et ne pas se laisser décourager, ses chances de devenir un bon conseiller d'orientation s'accroîteront.

6. Consignation des informations

Il est très important que les principales informations obtenues et les conseils donnés soient consignés exactement, succinctement et dans un langage simple pour les besoins du conseiller ou de n'importe quelle autre personne qui aurait à s'occuper du cas en son absence.

Le conseiller doit éviter d'interrompre inconsidérément l'entretien pour consigner ces points. A cet effet, la méthode suivante pourra être utilisée :

a) Identité, instruction, antécédents professionnels, etc.

Ces points sont normalement consignés sur des formules d'enregistrement. Si l'invalide est déjà connu du service, une rapide vérification de l'exactitude des informations sera suffisante.

Dans le cas d'un nouveau venu, on pourra obtenir ces informations :

- en lui faisant parvenir une formule d'enregistrement à compléter par avance et en lui demandant de l'apporter avec lui lors de l'entretien pour en vérifier les indications;

- en consignant les informations nécessaires telles qu'elles ont été données au début de l'entretien.

b) Invalidité, problèmes personnels, etc.

Ces sujets plus personnels seront étudiés par le conseiller, mais celui-ci devra, au cours de l'entretien, se contenter de prendre de brèves notes résumant les points saillants, par exemple avant d'aborder un nouveau sujet. En voulant mettre sur le papier tout ce qui se dit pendant l'entretien, on pourrait donner l'impression de se soucier plus de prendre des notes que d'écouter. Consigner le dialogue peut retenir certaines personnes de parler librement.

c) Rapport sur les cas

Un rapport sur le cas doit être établi aussi vite que possible après l'entretien. Il doit comprendre :

- les informations relatives à l'infirmité et aux problèmes de l'invalide;

- les impressions du conseiller sur la personnalité, le caractère et les désirs de l'invalide, sur son attitude à l'égard de son invalidité, etc.;

- une note sur les démarches considérées comme nécessaires (autant qu'il est possible de s'en rendre compte sur le moment) pour assurer le reclassement;

- une note sur toute action arrêtée au cours de l'entretien, ainsi que des indications spécifiant par qui et quand les prochaines démarches devront être faites.

La relation de l'entretien doit tendre à présenter le cas aussi clairement que possible dans tous ses détails, de façon que toute personne chargée de reprendre ce cas puisse facilement se faire une idée de la situation et aller de l'avant sans avoir à reprendre presque tout dès le début.

7. Conclusion de l'entretien

Si l'entretien a été conduit comme il se doit, l'invalide aura le sentiment d'avoir pu discuter ses problèmes avec une personne qui les comprend et qui est prête à faire de son mieux pour l'aider à les résoudre. Il est important que cette impression ne s'efface pas parce que l'entretien n'aurait pas été bien conclu.

Le conseiller doit être capable de juger du moment où il est parvenu jusqu'où il lui était possible d'aller - même si finalement il n'a pu atteindre le but qu'il s'était fixé en établissant son plan -, et terminer l'entretien avec tact.

C'est pourquoi il doit :

- récapituler brièvement les conclusions qui se sont dégagées de l'entretien et les raisons des décisions prises;

- s'assurer que l'invalide sait quelle est la démarche suivante à entreprendre, par qui elle sera faite, et quand il devra rencontrer le conseiller à nouveau;

- rappeler à l'invalide les rendez-vous éventuellement pris avec les services d'une autre institution, d'un hôpital ou d'une administration.

Tout en usant de la courtoisie habituelle au moment de se séparer, le conseiller doit donner à l'invalide des assurances réelles sur la façon dont l'aide sera poursuivie. Il faut éviter les vagues généralités telles que "nous ferons de notre mieux" ou "nous vous ferons savoir". Il ne faut surtout pas faire de fausses promesses au cas où l'intéressé s'aperçoit qu'il ne sera pas facile d'opérer son reclassement; il vaut mieux alors être franc, sans cesser d'être amical.

CHAPITRE IV

Orientation professionnelle des invalides

La réadaptation d'un invalide est un processus continu. La réadaptation médicale ayant été poussée aussi loin que possible pour réduire les effets de l'invalidité, la préparation de l'intégration ou de la réintégration de l'invalide dans une activité lucrative adaptée à ses possibilités commence.

1. Objet de l'orientation professionnelle

La plupart des invalides qui se trouvent dans l'obligation de changer de métier ou qui prennent un emploi pour la première fois ont besoin d'être guidés dans le choix d'une profession qui puisse leur convenir et d'être aidés pour résoudre les problèmes qui naissent de leur changement de situation.

On nomme habituellement ce processus "orientation professionnelle"; décrit brièvement, il consiste :

- à déterminer dans quelle mesure l'invalide peut encore occuper un emploi;
- à l'informer sur les possibilités d'emploi ou/et de formation qui pourraient lui convenir;
- à le conseiller au sujet de l'avenir professionnel qui paraît le plus indiqué;
- à résoudre tout problème qui fait obstacle à son reclassement.

Il n'y a pas de différence essentielle entre l'orientation professionnelle d'un homme valide et celle d'un homme dont l'invalidité limite le choix d'une profession, si ce n'est que le cas de ce dernier doit être étudié spécialement et exige l'utilisation de techniques plus complexes.

2. Le conseiller d'orientation professionnelle

Le conseiller d'orientation professionnelle qui s'occupe d'invalides peut faire partie des services de l'emploi, d'un service ou d'un organisme chargé de la réadaptation professionnelle, d'un centre d'examen, de rééducation ou de formation professionnelle, ou encore d'une organisation privée d'aide à une catégorie particulière d'invalides.

Où qu'il travaille, il devra posséder une connaissance étendue des caractéristiques physiques, mentales et scolaires que l'on demande aux travailleurs dans toutes sortes d'emplois. Il devra savoir comment sont exécutés certains travaux et dans quelles conditions. Il devra être au courant des limitations que les diverses formes d'invalidité mettent à la capacité de travail de ceux qui en sont atteints. Enfin, il devra être renseigné sur les possibilités d'emploi dans la région.

Une personne débutant dans ce travail, surtout si elle n'a aucune expérience du placement, aura besoin, pour parvenir à accomplir efficacement sa tâche, d'être préalablement formée dans les domaines mentionnés ci-dessus et d'acquérir ensuite une expérience pratique assez grande. Les méthodes de formation sont examinées au chapitre XII de ce guide.

3. Relations entre le conseiller d'orientation professionnelle et l'agent de placement

Il est important que l'invalide puisse avoir pleine confiance dans la personne qui l'aide à résoudre ses problèmes. Ce ne sera pas le cas si, après les avoir examinés avec une première personne, il est confié, pour son placement, à une autre tout à fait étrangère qui ne le connaît qu'au travers des rapports écrits qui lui ont été communiqués.

Les fonctions d'orientation professionnelle et de placement sélectif doivent former un processus continu, et la personne qui entreprend l'orientation doit garder la responsabilité du cas jusqu'à ce qu'un placement satisfaisant ait été assuré.

Il est aussi recommandé que les invalides, une fois reconnus tels, soient pris en charge uniquement par des personnes formées aux techniques particulières indiquées.

4. Principes d'orientation professionnelle

La recommandation (n° 99) de l'OIT sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, dispose que les méthodes utilisées en matière d'orientation professionnelle devraient comprendre, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et selon les cas particuliers :

a) un entretien avec un conseiller d'orientation;

b) un examen des antécédents professionnels;

c) un examen du rapport scolaire ou de tout autre document témoignant de la formation générale ou professionnelle reçue;

d) un examen médical aux fins de l'orientation professionnelle;

e) l'application de tests de capacité et d'aptitude appropriés et, s'il est opportun, d'autres tests psychologiques;

f) l'examen de la situation personnelle et familiale de l'intéressé;

g) la détermination des aptitudes et le développement des capacités par des expériences ou essais pratiques appropriés, ou par des moyens similaires;

h) un examen professionnel technique, oral ou autre, toutes les fois que cela paraîtra nécessaire;

i) la détermination des capacités physiques de l'intéressé par rapport aux exigences des diverses professions et l'appréciation des possibilités d'augmentation de ces capacités;

j) la communication de renseignements relatifs aux possibilités d'emploi et de formation, eu égard aux qualifications professionnelles, aux capacités phvsiques, aux aptitudes, aux préférences et à l'expérience de l'intéressé, ainsi qu'aux besoins du marché de l'emploi.

Le processus est composé, par conséquent, de trois parties :

- l'entretien;
- l'évaluation des caractéristiques et de la situation de l'intéressé;
- la communication de renseignements et l'établissement du plan professionnel.

a) L'entretien

L'orientation commence dès le premier entretien, au cours duquel les faits sont établis. L'entretien a une importance fondamentale, c'est le point de départ à partir duquel on établira le plan professionnel et on opérera le reclassement de l'invalide dans un emploi rémunéré qui puisse lui convenir. Les buts et les techniques particulières de l'entretien sont décrits au chapitre III.

b) Evaluation des caractéristiques et de la situation de l'intéressé

On admet généralement comme principe fondamental que "l'orientation professionnelle est basée sur le choix libre et volontaire de l'individu; son principal objectif est de donner à celui-ci toutes possibilités de développer sa personnalité, et de lui permettre de retirer pleine satisfaction de son travail, compte tenu de la meilleure utilisation des ressources nationales en main-d'oeuvre[1]."

Les faits étant dûment établis, le conseiller d'orientation les analysera à la lumière de ses connaissances de spécialiste et élaborera, de concert avec l'invalide, un plan qui permettra son reclassement.

Le plan devra se fonder sur une évaluation de tous les aspects de la personnalité de l'invalide. Le conseiller d'orientation devra tirer parti des renseignements obtenus lors du premier entretien (voir chapitre III). Il lui faudra accorder une attention particulière aux facteurs suivants :

i) Détermination de la capacité de travail résiduelle

C'est là un des facteurs les plus importants, car l'emploi choisi en fin de compte doit correspondre aux capacités physiques et mentales résiduelles de l'invalide.

L'invalidité est un fait, mais ses répercussions sur l'aptitude au travail varieront d'un individu à l'autre selon le degré d'invalidité et selon l'emploi normal ou potentiel de l'intéressé.

En dehors des cas où l'invalidité et ses effets sont évidents (cécité totale ou presque totale, surdité totale), il faudra en règle générale recourir à un examen médical si l'on veut que le placement sélectif réussisse.

---

[1] Recommandation (n° 87) de l'OIT sur l'orientation professionnelle, 1949.

Le conseiller d'orientation devra maintenir un contact étroit avec les médecins et/ou les services hospitaliers qui ont soigné l'invalide. Il devra disposer de rapports médicaux indiquant la nature de la capacité de travail résiduelle de l'intéressé (et précisant dans quelle mesure il peut se tenir debout, marcher, courir, soulever une charge, se baisser, etc., et si la poussière, la fumée, l'humidité, le travail en plein air, etc., présentent pour lui des dangers qu'il convient d'écarter. Ils indiqueront encore, dans la mesure du possible, si la condition de l'intéressé restera stationnaire ou si elle pourrait s'améliorer ou se détériorer. Les rapports se bornant à de vagues généralités telles que "devra avoir un travail léger ou pas trop pénible" ne sont guère utiles, le conseiller d'orientation ayant besoin d'informations plus précises.

Même dans les cas d'invalidité manifeste, le conseiller devra parfois demander un rapport médical pour savoir par exemple si l'invalide pourrait porter des prothèses qui accroîtraient ses possibilités d'emploi, ou si la nature de l'invalidité l'empêche, en dépit même de l'utilisation de prothèses, de prendre un travail où il aurait à marcher, à soulever ou à transporter des charges, etc.

Il ne faut jamais passer outre à l'avis d'un médecin mais bien le consulter de nouveau au besoin même si l'invalide, peut-être dans l'ignorance de l'étendue réelle de son invalidité, affirme être capable de faire plus que ne dit le médecin. Un placement contraire aux conseils du médecin serait également contraire aux principes du placement sélectif et pourrait dangereusement aggraver l'invalidité. Placer, par exemple, un ancien malade de la tuberculose dans un emploi comportant plus d'heures qu'il n'était recommandé ou imposant des conditions de travail malsaines pourrait provoquer une rechute.

Un conseiller d'orientation ayant une connaissance générale de la façon dont diverses invalidités limitent la capacité de travail d'un invalide évitera de perdre du temps à lui chercher un emploi qu'il ne pourrait de toute évidence pas occuper. Le conseiller pourra éventuellement suivre des conférences données par exemple par des médecins spécialisés dans le traitement de certaines lésions ou maladies, ou encore visiter des hôpitaux pour y observer le traitement et les effets de diverses formes d'invalidité. Il ne devrait pourtant pas croire que des connaissances acquises de cette façon peuvent remplacer un avis médical autorisé lorsque le cas en exige un.

On a parfois proposé de dresser une limite des professions pouvant convenir à des personnes atteintes de diverses invalidités, qui constituerait un guide à la fois commode et sûr. Mais le nombre des invalidités est si grand qu'il n'est pas possible de dresser une liste pour toutes les professions existant dans un pays et de la tenir à jour, étant donné les modifications techniques et autres qui surviennent constamment. Même si une pareille liste pouvait être établie, un placement effectué empiriquement serait contraire aux principes du placement sélectif, car on ne tiendrait pas compte de ces autres caractéristiques de l'invalide que sont l'instruction, la formation, les antécédents professionnels, les préférences, etc.

ii) Evaluation des aptitudes et de la capacité de travail

Dans certains pays, on utilise des tests pour aider les conseillers d'orientation notamment à trouver les emplois les plus indiqués. Ils sont habituellement de deux sortes :

- tests psychologiques permettant d'évaluer l'intelligence de l'intéressé, ses intérêts, ses aptitudes mécaniques et autres;

- tests physiques permettant d'évaluer, dans les conditions réelles de travail ou dans des conditions simulées, les possibilités de l'intéressé dans différents genres de travail, de même que son aptitude à remplir les exigences que comportent les emplois correspondants.

Il se peut que des méthodes de ce genre ne puissent pas être appliquées dans les pays en voie de développement. On peut néanmoins réaliser un placement sélectif sans l'aide de ces tests. Là où ces méthodes sont utilisées, les tests seront vraisemblablement administrés par des psychologues du travail ou par d'autres personnes rattachées à des centres de rééducation, de réadaptation ou de formation professionnelle.

Le conseiller d'orientation pourra alors obtenir d'utiles indications, surtout dans des cas limites, en confiant l'intéressé à un tel centre pour un examen préliminaire, sans qu'il lui soit nécessaire de suivre un cours complet dans ce centre.

Le conseiller d'orientation doit se rappeler que les résultats des tests ne sont qu'un des facteurs dont il faut tenir compte dans l'élaboration du plan professionnel et ne peuvent être considérés comme le facteur décisif. Bien qu'ils puissent être très utiles dans beaucoup de cas, l'intéressé pourrait ne pas aimer du tout le travail pour lequel il semble avoir les meilleures aptitudes. On peut aussi être dans l'impossibilité de lui trouver un emploi dans le travail qui paraît lui convenir.

iii) Règlement des problèmes sociaux

Beaucoup d'invalides ont des difficultés et des problèmes, provenant directement ou indirectement de leur invalidité, qui, s'ils ne sont pas éliminés, gêneront, voire empêcheront le reclassement.

Ces difficultés peuvent naître de l'attitude de l'invalide face à son invalidité, de ses craintes pour l'avenir, de ses relations familiales, de problèmes financiers dus au manque à gagner, du souci qu'il se fait au sujet d'une demande de compensation à la suite d'un accident, de difficultés de logement, du besoin d'habits de travail, etc.

Si l'entretien a révélé que de tels problèmes existent, le conseiller d'orientation devra leur trouver une solution avant de pouvoir espérer le moindre progrès dans le reclassement de l'invalide.

Certains de ces problèmes pourront être réglés directement avec l'intéressé. D'autres nécessiteront une aide extérieure au service de placement sélectif. Le conseiller d'orientation devra par conséquent être en contact avec les représentants locaux des ministères responsables des assurances sociales et de l'assistance sociale, ainsi qu'avec ceux des organisations privées en mesure de l'aider à résoudre des problèmes qui dépassent sa compétence.

c) Communication de renseignements et établissement du plan professionnel

Le plan professionnel est élaboré au cours de discussions avec l'invalide. Avant de les engager, le conseiller d'orientation doit connaître, en plus des données du cas, les éléments suivants :

i) professions dans lesquelles il existe des possibilités de travail dans la région, genre de travail à fournir dans des emplois déterminés, conditions dans lesquelles le travail s'effectue (voir le chapitre VII quant aux méthodes permettant d'acquérir ces informations);

ii) cours de rééducation pouvant rendre service aux personnes qui, à la suite d'une maladie ou d'un arrêt de travail prolongé, ont besoin de retrouver une bonne condition physique et de se repréparer à une activité et à une vie professionnelles normales avant de reprendre un travail;

iii) cours de formation professionnelle ouverts aux invalides qui ont besoin d'une telle formation pour se préparer à une profession ou pour passer dans une profession nouvelle.

Il est important que l'invalide ait l'impression de participer activement à l'organisation de son avenir. Il convient donc de débuter par une discussion franche et amicale touchant ses antécédents professionnels et, le cas échéant, ses préférences quant à une profession de remplacement. Dans beaucoup de cas, il sera possible de tenir compte de celles-ci et de lui trouver un emploi dans une profession de son choix.

Si cela se révélait impossible, le conseiller d'orientation devra en donner les raisons en détail et avec franchise, qu'il s'agisse d'un avis médical (ou d'une raison plus évidente, comme l'impossibilité d'accomplir tel ou tel travail avec une jambe artificielle, par exemple), ou encore du manque de possibilités de formation ou de possibilités d'emploi dans la profession considérée. Par une discussion franche, on a plus de chances de faire comprendre la situation à l'invalide qu'en lui disant abruptement qu'il n'est pas apte à exécuter le travail.

Le conseiller d'orientation devra alors donner son avis personnel et proposer les professions qui, compte tenu de tous les éléments en question, semblent convenir et pourraient offrir des possibilités d'emploi. Les professions proposées devraient être aussi proches que possible du choix personnel de l'invalide; mais le conseiller ne devrait pas hésiter à envisager d'autres professions qui, dans la situation où se trouve l'invalide, lui assureraient un avenir meilleur et un meilleur usage de ses aptitudes. En faisant ces suggestions, il s'efforcera d'éviter d'exercer la moindre pression, ce qui serait inadmissible. Si l'invalide ne connaît pas ou connaît mal d'autres professions que celles qu'il a pratiquées lui-même, le conseiller d'orientation devra lui donner tous les détails concernant le travail envisagé, ses conditions, le salaire, etc. Il devra, en outre, le laisser réfléchir pendant un jour ou deux et reprendre la question à l'occasion d'un nouvel entretien, tout en continuant de faire le nécessaire pour régler tout problème, social ou autre, qui n'aurait pas encore été résolu.

Dans certains cas, le conseiller d'orientation peut se heurter à d'autres difficultés au cours de la recherche d'un travail qui convienne. Si l'invalide habite une localité qui vit pratiquement d'une seule activité (un village de pêcheurs ou une zone minière par exemple), il risque de ne guère y avoir de possibilités de gagner sa vie que dans les professions correspondantes. A supposer que l'invalide ne puisse plus exercer aucune de ces professions, le conseiller devrait voir s'il est possible de trouver dans un rayon raisonnable un emploi satisfaisant et si l'invalide peut faire chaque jour le trajet.

Si tel n'est pas le cas, il faudrait envisager un changement de domicile vers des régions où les possibilités d'emploi seraient meilleures. Déplacer un invalide et sa famille d'un milieu rural dans un milieu urbain où ils n'auront ni parents ni amis risque de poser de gros problèmes; il se peut qu'une aide financière soit indispensable.

Dans la mesure du possible, un changement de domicile devrait être évité. Mais si, en cas de nécessité, il peut être financé et paraît être le seul moyen pour que l'invalide ne soit pas condamné à accomplir de petites besognes qui ne lui plaisent pas ou à rester en chômage, le conseiller d'orientation devra expliquer la situation et chercher à connaître la réaction de l'intéressé. Il ne devra pas, même avec l'accord de l'invalide, faire les démarches nécessaires au changement de domicile avant qu'un emploi convenable ait été trouvé dans la nouvelle région, par l'intermédiaire du service de placement sélectif ou par d'autres moyens.

En préparant le plan professionnel, le conseiller d'orientation devra aussi voir si une rééducation ou/et une formation professionnelle seront nécessaires avant que l'invalide puisse commencer à travailler dans l'activité qui aura semblé le mieux lui convenir.

Si une rééducation s'impose ou une formation professionnelle, par exemple parce qu'aucun employeur n'accepterait d'engager l'intéressé sans qu'il soit familiarisé avec le travail, il faudra expliquer la situation à l'invalide en lui donnant des informations complètes concernant le centre ou l'institution entrant en ligne de compte, l'objet et la durée du cours envisagé, les moyens d'existence que lui et sa famille auront pendant la durée de ce cours, etc. Si l'invalide donne son accord à cette proposition, il devra remplir les formules d'inscription, et, s'il est accepté, son dossier devra être envoyé au centre. La suite de l'action dépendra des progrès qu'il effectuera au centre. Le placement définitif sera généralement assuré par une collaboration entre le service de placement sélectif du centre et celui du lieu d'origine.

Il se peut qu'un certain nombre d'entretiens soient nécessaires avant que le plan professionnel puisse être définitivement mis au point. Quel que soit le temps qu'il faut, la solution retenue en fin de compte doit avoir l'accord de l'invalide. Il est peu probable que le reclassement réussisse si celui-ci n'est pas content de son travail ou s'il ne se trouve pas bien chez son employeur.

Une fois l'accord réalisé sur la profession et sur le plan, le conseiller devra, par le placement sélectif, trouver l'emploi convenant à l'invalide.

CHAPITRE V

Possibilités d'emploi pour les invalides

Le but final du service de réadaptation professionnelle est le reclassement de l'invalide dans une activité lucrative satisfaisante. Ce service n'est efficace qu'à condition qu'un large éventail de possibilités d'emploi soit offert aux invalides. Ce chapitre traite de la façon dont on peut trouver des possibilités d'emploi et dont on peut augmenter leur nombre et leur diversité.

1. Obstacles éventuels à l'emploi des invalides

Dans beaucoup de pays en voie de développement, l'idée d'utiliser les capacités des invalides pourra paraître tout à fait nouvelle, et le service de réadaptation professionnelle aura sans doute quelque difficulté à la faire accepter. Il aura, en général, à surmonter un ou plusieurs des obstacles indiqués ci-après.

a) Attitude de la communauté

Si la communauté considère qu'un invalide est improductif, qu'il doit être mis à l'abri et entretenu comme une charge dont elle a la responsabilité, il est probable qu'elle ne se préoccupera guère de faciliter son intégration dans le monde du travail. Il est par conséquent nécessaire de créer un mouvement d'opinion favorable en convainquant les autorités et le public que, grâce au placement sélectif, beaucoup d'invalides pourront devenir des citoyens utiles, contribuant à l'économie du pays, au lieu de vivre à la charge de l'Etat (aux frais de caisses d'assurance, de maladie ou d'assistance) ou grâce à la charité privée.

b) Situation économique du pays

En cas de chômage ou de sous-emploi grave, il risque de n'être guère possible de créer un service général de placement pour les invalides. Il est clair en effet que, s'il est facile de trouver des travailleurs valides, il sera pratiquement impossible de persuader les employeurs d'engager des invalides en nombre suffisant pour que cela influe sur la solution du problème. En ce cas, le mieux sera de commencer modestement, malgré la mauvaise situation de l'emploi, dans l'espoir qu'une entrée progressive des invalides dans le monde du travail, parmi les gens valides, aidera les employeurs à voir de quoi les invalides sont capables, les fera peu à peu accepter et permettra d'obtenir pour eux une part équitable des possibilités d'emploi.

c) Opposition des employeurs

Elle peut naître de l'ignorance des employeurs en ce qui concerne le potentiel que constitue le nombre des invalides convenablement réadaptés. Les diverses difficultés rencontrées et les méthodes pour les surmonter sont décrites au chapitre IX.

d) Attitude des syndicats

Tout en étant favorables à l'emploi des invalides qu'ils comptent parmi leurs membres, les syndicats pourraient avoir, en ce qui concerne l'emploi des invalides en général, certaines réserves. Ils pourraient craindre notamment que la possibilité d'engager des invalides acceptant de travailler pour un moindre salaire ne conduise des employeurs à renvoyer des travailleurs valides. Les principes du placement sélectif devront donc être expliqués, et il faudra obtenir la coopération des syndicats, aussi bien au niveau national qu'au niveau local.

e) Attitude des invalides et de leurs familles

Dans une communauté où il est de tradition que les invalides soient entourés de façon exagérée par leurs familles et que leur cas soit envisagé de façon négative, il faudra peut-être leur apprendre à occuper leur juste place dans la communauté, et apprendre en même temps à leurs familles à les y aider. Il sera bon de leur faire comprendre qu'ils peuvent être eux-mêmes leurs meilleurs avocats, cela, en démontrant, par leur façon de vivre et leur comportement, ce dont sont capables des invalides convenablement réadaptés et en mettant en valeur ces capacités sociales et professionnelles grâce à une participation à des organisations pour invalides, dont certaines activités seront orientées dans ce sens.

2. Principes pour l'emploi des invalides

Les principes fondamentaux qui doivent régir la recherche de possibilités d'emploi pour les invalides sont les suivants :

- les invalides devraient avoir la même possibilité que les personnes valides d'accomplir tout travail pour lequel ils sont qualifiés;

- les invalides devraient avoir la même possibilité que les personnes valides de prendre un travail auprès des employeurs de leur choix; ils ne devraient pas être écartés automatiquement parce qu'ils sont invalides, indépendamment des exigences de tel ou tel emploi.

3. Types de possibilités d'emploi

En application des principes mentionnés ci-dessus, les possibilités d'emploi pour les invalides devraient être aussi nombreuses que pour les personnes valides. Les principaux genres d'emplois offrant des débouchés sont les suivants :

a) Emploi dans des conditions de concurrence normale

i) Eventail des possibilités d'emploi

Dans les zones urbaines et industrielles, il convient de rechercher des possibilités d'emploi pour les invalides dans une gamme aussi large que possible de professions - le choix est vaste -, cela, dans les services et les établissements publics ou semi-publics, les

entreprises industrielles, grandes ou petites, les bureaux, le commerce, etc. Dans les zones rurales, des possibilités d'emploi pourront s'offrir aussi dans toute une série de professions, dans les industries rurales (et notamment dans la petite industrie et l'artisanat : réparation de machines agricoles, de bicyclettes, cordonnerie, etc.) comme dans l'agriculture et l'horticulture.

Il y a très peu d'emplois qu'un invalide apte à travailler dans des conditions de concurrence normale ne puisse remplir. La profession convenant le mieux dans chaque cas peut être trouvée au moyen des techniques de placement sélectif, qui tiennent compte des capacités résiduelles de l'invalide au moment de la sélection.

L'emploi pour l'invalide doit se trouver autant que possible dans le milieu qui lui est familier. Déplacer l'invalide d'une région rurale dans une région urbaine et industrielle peut produire des tensions préjudiciables au reclassement.

ii) Extension des possibilités d'emploi

Il pourra être nécessaire de faire des démarches particulières pour aider les invalides à trouver des emplois. On peut appliquer les méthodes suivantes :

- encourager les autorités et les établissements du secteur public à montrer la voie aux employeurs du secteur privé en engageant le plus grand nombre possible d'invalides;

- réexaminer les méthodes de recrutement aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé afin d'empêcher que l'invalide ne soit écarté d'un emploi à cause de normes médicales inutilement rigides, qui seraient fondées sur une conception trop générale des aptitudes requises au lieu de tenir compte des exigences physiques et mentales particulières à l'exercice d'une profession définie;

- exiger obligatoirement des employeurs qu'ils engagent un nombre défini ou un certain pourcentage d'invalides, ou encore qu'ils réservent aux invalides des postes déterminés (ce point est étudié au chapitre X);

- procurer à l'invalide qui, bien que capable de quitter la maison, ne peut utiliser les transports en commun pour se rendre à son travail d'autres moyens de transport (par exemple une chaise roulante);

- accorder une aide financière pour couvrir les frais de déménagement et de voyage de l'invalide, et éventuellement de sa famille, si un déplacement dans une autre région d'emploi est dans son intérêt (par exemple pour des raisons de santé, ou pour tirer parti de qualifications particulières pour lesquelles il n'existe pas de possibilités d'emploi à proximité du domicile du moment);

- procurer des instruments ou des accessoires de travail spéciaux (instruments de mesure gradués en Braille, dispositifs simples montés sur les machines, aménagements pour les établis, etc.) permettant à l'invalide d'exécuter certains travaux.

iii) Recherche des possibilités d'emploi

L'agent de placement ne peut se permettre d'attendre qu'on l'avise des possibilités d'emploi qui pourraient convenir. Il doit activement chercher des emplois pour les invalides dont il s'occupe. Il peut les trouver de différentes manières :

- dans les pays où il existe un service de l'emploi, parmi les postes vacants annoncés pour les travailleurs valides;
- par les annonces dans les journaux (notamment les journaux professionnels);
- par les institutions privées qui s'occupent des invalides;
- par les associations d'employeurs, les chambres de commerce, les syndicats;
- par des contacts personnels avec certains employeurs.

Cette dernière façon est souvent la meilleure de trouver des possibilités d'emploi et sera étudiée en détail au chapitre VIII.

b) Travail à domicile et travail artisanal

On peut employer les invalides dans le cadre de programmes de travail à domicile. Si de tels programmes existent déjà, les invalides peuvent être formés en vue d'y participer. Si des programmes particuliers sont mis en oeuvre à leur intention, l'aide financière et administrative de l'Etat est en général nécessaire pour en garantir la bonne organisation et pour éviter que les invalides ne soient exploités.

Un tel programme, pour qu'il soit bon, doit avoir les principales caractéristiques suivantes :

- un choix assez divers de travaux, pouvant convenir à des invalides ayant des aptitudes et des capacités différentes;
- un nombre suffisant d'instructeurs qualifiés dans les métiers choisis, capables de donner la formation initiale et de contrôler par la suite le travail;
- une bonne organisation de vente, qui pourrait s'efforcer de conclure avec des entreprises des contrats de sous-traitance afin de maintenir un volume régulier de travail;
- des possibilités de transport suffisantes pour distribuer les matières premières et aller chercher les produits finis;
- un salaire suffisant, garantissant aux invalides une existence convenable.

c) Coopératives pour invalides

L'établissement de coopératives de travailleurs, qui souvent obtiennent une aide gouvernementale, financière et administrative, est assez courant dans les pays en voie de développement. Là où il en existe, des dispositions devraient être prises pour que les invalides puissent en faire partie. Si ce n'était pas possible, il faudrait envisager la création de coopératives spéciales pour les invalides.

Les coopératives présentent l'avantage non seulement de procurer du travail aux invalides des régions rurales dans leur propre milieu, mais encore de leur donner l'occasion de s'organiser eux-mêmes, de développer leur esprit d'initiative et d'acquérir une certaine expérience dans le domaine de la gestion.

Les coopératives nouvelles auront besoin d'être aidées pour le choix des produits, la formation des invalides dans les professions qui leur conviennent, la vente des produits, etc. Les prix de revient et de vente risquent d'être plus élevés que ceux de produits semblables fabriqués par des travailleurs valides dans des conditions industrielles normales, et les ventes pourraient en souffrir. Il est probable qu'une certaine aide gouvernementale, financière et administrative, sera nécessaire.

d) Emploi indépendant

Pour certains invalides, la solution la meilleure sera de pouvoir monter eux-mêmes une petite entreprise ou travailler à leur propre compte. Le succès dépend essentiellement des facteurs suivants :

- aimer ce genre de travail et aimer prendre des responsabilités;
- posséder des aptitudes pour les affaires et connaître l'activité envisagée;
- avoir la volonté et la capacité de travailler durement;
- bien connaître la demande qui existe pour les articles qu'il s'agit de produire ou de vendre;
- avoir un certain sens du commerce (avoir des connaissances de la vente);
- posséder les fonds nécessaires pour se lancer (notamment pour la location ou l'achat des locaux, l'achat des outils et des matières premières) et pour vivre en attendant que l'entreprise rapporte un bénéfice suffisant.

Il est probable que beaucoup d'invalides pour lesquels un emploi indépendant serait la meilleure forme de reclassement n'auront pas l'argent nécessaire pour débuter. Les autorités ou les organisations privées intéressées pourraient établir à leur intention des systèmes de bourses ou de prêts. Les dispositions à prendre pourraient comprendre également, au besoin, une formation commerciale.

CHAPITRE VI

Le rôle de l'agent de placement

1. Le service de placement sélectif

Le placement des invalides est habituellement effectué par des agents rattachés à un service de placement sélectif.

Ce service peut faire partie d'un service officiel de placement; il peut aussi dépendre d'une institution de réadaptation professionnelle ou encore d'une organisation privée, par exemple d'une institution s'occupant des aveugles, des sourds ou des tuberculeux. Il intervient après les phases d'évaluation, d'orientation professionnelle et, le cas échéant, de rééducation ou de formation professionnelle. Il est souhaitable, par conséquent, que si d'autres services ou organismes sont chargés de ces fonctions, le service de placement sélectif travaille en étroite collaboration avec eux.

Le service de placement sélectif ne doit pas hésiter à recourir largement à l'aide de tout service de placement existant pour les personnes valides, compte tenu comme il y a lieu des besoins connus et soigneusement évalués de chaque invalide.

2. L'agent de placement

Le placement sélectif a pour but de placer les invalides dans un emploi normal ou une autre forme d'activité lucrative où ils se sentent utiles, aussi bien que les personnes valides, et où ils puissent utiliser au mieux leurs aptitudes et leurs connaissances. On pourrait donc résumer le rôle de l'agent de placement en disant qu'il consiste à trouver des emplois répondant à ces critères pour les invalides inscrits sur son registre. C'est là un travail très difficile, et, pour le mener à bien, l'agent de placement doit prendre en considération un grand nombre de facteurs; il doit :

i) connaître chaque invalide et ses problèmes;

ii) avoir une idée générale des limitations qui seront probablement apportées à la capacité de travail par les diverses formes d'invalidité;

iii) avoir une bonne connaissance des exigences physiques et mentales, des conditions de travail, etc., dans les emplois qui pourraient être disponibles;

iv) veiller à l'adaptation réciproque du travailleur et de l'emploi;

v) garder le contact avec tout service de placement existant pour les personnes valides afin de connaître les postes vacants qui pourraient convenir aux invalides inscrits sur son registre;

vi) garder le contact avec le marché local de l'emploi et faire toutes les démarches possibles pour développer les possibilités d'emploi pour les invalides;

vii) maintenir une étroite collaboration avec les hôpitaux comme avec les autres administrations ou les organisations privées dont l'activité est en rapport avec la réadaptation professionnelle, afin d'obtenir les renseignements et l'aide nécessaires pour résoudre les problèmes qui échappent à sa compétence;

viii) établir de bonnes relations avec les employeurs; proposer les invalides pour les postes vacants annoncés quand il apparaît qu'ils pourraient les occuper; rechercher des emplois convenables pour les cas spéciaux;

ix) assurer aux invalides une préparation appropriée pour leur nouvel emploi;

x) suivre les invalides qui ont été placés pour s'assurer qu'ils sont reclassés d'une manière satisfaisante.

Tout cela constitue ce qu'on peut appeler les "techniques du placement". Dans les pays qui entreprennent d'organiser ou de développer des services de réadaptation professionnelle, l'agent de placement nouvellement désigné aura beaucoup à apprendre avant de devenir efficace. On donnera dans les chapitres qui suivent quelques indications sur les divers facteurs mentionnés ci-dessus.

CHAPITRE VII

Connaissance du travailleur et connaissance du travail

1. Connaissance du travailleur

Comme celui qui s'occupe du placement des personnes valides, l'agent préposé au placement sélectif des invalides apprend à connaître le travailleur en s'entretenant avec lui. Si les techniques spéciales décrites au chapitre III ont été employées au cours de ces entretiens et si les principes d'orientation professionnelle exposés au chapitre IV ont été appliqués, il devrait avoir acquis une connaissance suffisante de l'intéressé pour pouvoir envisager, en fonction des particularités du cas, les autres facteurs à prendre en considération en vue de trouver un emploi qui convienne.

2. Connaissance du travail

Les objectifs du placement sélectif des invalides sont les mêmes que ceux du placement des personnes valides, c'est-à-dire :

i) pourvoir les postes vacants chez les employeurs avec des travailleurs qui puissent satisfaire aux exigences et remplir d'une manière convenable les tâches qui leur sont confiées;

ii) procurer du même coup aux travailleurs un travail qui leur plaise et dans lequel ils puissent utiliser convenablement leurs aptitudes et leurs connaissances.

L'agent de placement ne saurait espérer avoir beaucoup de succès s'il n'a pas une connaissance des emplois qui lui permette de déterminer quel est le genre de travailleur qui peut convenir. Il doit connaître les tâches à accomplir dans chaque emploi, savoir si une formation préalable est nécessaire ou si la formation peut être donnée par l'employeur en relativement peu de temps au début de l'emploi.

3. Informations particulières nécessaires à l'agent de placement

Dans le cas du placement sélectif, la tâche de l'agent de placement est rendue plus difficile du fait que, chargé de trouver des emplois satisfaisants pour des invalides, il doit veiller à ce que ces emplois correspondent aux capacités physiques et mentales des intéressés.

Il doit par conséquent savoir encore :

a) comment s'accomplit le travail;

b) dans quelles conditions il se fait;

c) quelles sont les capacités physiques et mentales que doit avoir le travailleur chargé du travail.

Pour cela, de quelque profession qu'il s'agisse, il doit connaître certaines caractéristiques du travail et savoir notamment :

a) quelle est l'acuité visuelle et/ou auditive qui est exigée;

b) quelle est l'importance que revêt le plein usage des doigts, des mains, des bras;

c) si la station debout prolongée ou l'usage complet des jambes est exigé;

d) s'il faut se pencher, se baisser, s'agenouiller;

e) s'il est nécessaire de soulever, de tirer ou de pousser des objets lourds;

f) s'il s'agit d'un travail pénible, tel que le terrassement;

g) si le travailleur est appelé à accomplir sa tâche dans une atmosphère très chaude ou très froide, dans l'humidité, dans l'eau, en altitude, etc.;

h) quelles sont les capacités intellectuelles qui sont nécessaires : niveau d'intelligence, rapidité de réaction, qualifications techniques, études, etc.

4. <u>Obtention des informations sur les tâches et les emplois</u>

Dans les pays en voie de développement, il est possible que l'agent de placement rencontre de sérieuses difficultés pour obtenir les informations mentionnées ci-dessus.

S'il travaille en collaboration avec un service de placement pour personnes valides qui dispose d'une classification des professions et d'analyses des tâches, il pourra obtenir toutes les informations ainsi réunies. Ces informations de base ne devraient toutefois pas être reprises telles quelles, car il est peu probable qu'elles tiennent compte des différences de méthodes et de conditions de travail dans les divers établissements offrant les mêmes emplois. Certains établissements seront modernes et mécanisés; d'autres appliqueront des méthodes anciennes, ce qui exigera davantage de travail manuel et comportera des conditions de travail moins bonnes. L'agent de placement devra vérifier quelles sont les conditions effectives avant de faire le premier placement dans un établissement. En résumé, il devra être capable de faire des analyses de tâches valables; il ne pourra y arriver complètement que grâce à l'expérience et, si possible, à une formation portant spécialement sur cet aspect de son travail.

Si le service de placement existant n'a pas procédé à des analyses des tâches, ou si le service de placement sélectif a affaire à une administration ou à une institution privée récemment créée, l'agent de placement devra s'informer en se mettant en rapport avec les employeurs locaux. Il devra aller les voir afin d'évaluer les tâches. En pratique, il découvrira généralement que, dès qu'il aura suscité un intérêt pour le potentiel que représentent des invalides convenablement réadaptés, l'employeur sera tout à fait d'accord de le laisser visiter son établissement, de noter les emplois convenant

aux invalides, de déterminer quelles sont les exigences physiques et mentales et les conditions de travail dans lesquelles les tâches sont accomplies. Réunir des informations suffisantes sur les professions exercées dans la région où réside l'agent de placement est un travail de longue haleine. Celui-ci peut toutefois y arriver au fur et à mesure que se développe son service, en prenant contact tout d'abord avec les employeurs qui montrent le plus grand intérêt pour l'emploi des invalides. Il devrait tenir un fichier simple des emplois sur lesquels il aura réuni des informations, pour pouvoir s'y reporter lui-même et pour épargner à d'autres agents de faire les mêmes recherches.

CHAPITRE VIII

Le placement

Pour accomplir avec succès le travail de placement sélectif, il faut avoir conscience :

- que tout invalide est un individu qui a ses goûts en même temps que des aptitudes, des qualifications et une expérience particulières;

- que la plupart des invalides ont plus d'aptitudes que de déficiences;

- que très peu de travaux comportent plus de quelques activités physiques.

Il s'agit de faire habilement concorder les possibilités de l'invalide et les exigences du travail, de telle façon que le travailleur comme l'employeur se trouvent satisfaits. C'est dans cet esprit qu'il convient d'aborder le travail d'adaptation et de réadaptation professionnelles; on mettra ainsi en valeur les aptitudes et on aidera aussi bien le travailleur que l'employeur à oublier les handicaps.

1. Principes élémentaires du placement des invalides

Voici quelques principes élémentaires à mettre en pratique pour le placement des invalides :

a) Le placement doit être la conclusion logique du plan professionnel élaboré pour un invalide. Il n'est pas besoin que tous les invalides suivent des cours de rééducation ou de formation professionnelle pour pouvoir être employés. Beaucoup d'entre eux peuvent être admis directement dans un emploi. Mais, s'ils ont suivi des cours de ce genre, le placement doit correspondre exactement, ou tout au moins le mieux possible, à l'emploi qui a été recommandé ou pour lequel ils ont été formés, faute de quoi les efforts précédents auront été vains.

b) Le placement doit être fait sur la base de la capacité d'accomplir le travail, et non par sympathie. Un employeur peut bien entendu engager un invalide par sympathie; mais il est peu probable que la sympathie suffise à provoquer une demande constante pour les services des invalides en tant qu'agents économiques.

c) Le but doit être de placer l'invalide dans un travail qui lui permette d'utiliser au mieux son intelligence, son habileté, ses connaissances et ses autres qualifications. Si on l'engage à un niveau trop élevé, il risque de se sentir incompétent et de connaître un échec; s'il est placé trop bas, il pourra se sentir frustré, perdre son intérêt pour son travail et devenir instable. Placer un invalide dans un travail manuel de bas niveau ou purement mécanique, simplement pour liquider le cas, n'est pas ce qui s'appelle un "placement sélectif".

d) L'agent de placement doit se garder de penser que tel travail convient à telle catégorie d'invalides. Certains aveugles, par exemple, peuvent faire de bons téléphonistes, ou certains manchots de bons soudeurs, mais c'est uniquement parce que, malgré leur invalidité, ils ont les aptitudes voulues et le goût de faire ce travail; d'autres pourraient ne pas avoir ces aptitudes et ne pas aimer ce genre de travail. L'idée de dresser des listes de travaux convenant à des groupes spécifiques d'invalides est dépassée. La méthode doit être sélective et vise à traiter chaque personne individuellement.

e) Le travailleur doit pouvoir satisfaire aux exigences physiques et mentales de la tâche. Si elles dépassent ses capacités, il risque de se décourager et de quitter son emploi ou, si par nécessité matérielle, il s'y maintient, d'excéder sa résistance; l'employeur, de son côté, risque de perdre confiance dans les capacités de l'invalide. Les employeurs peuvent faciliter l'emploi des invalides en décomposant certaines opérations, ou en leur procurant des instruments ou des dispositifs spéciaux (instruments de mesure gradués en Braille, lampes témoins au lieu d'avertisseurs sonores pour les sourds, aménagements apportés aux sièges, aux établis, à l'outillage, etc.). Il est peu probable que les employeurs fassent tout cela avant d'avoir pu se convaincre de la valeur économique des services des travailleurs invalides; mais on devrait ne pas perdre de vue les possibilités qui s'offrent à cet égard et prendre toutes dispositions utiles en temps opportun.

f) Le travailleur ne doit pas être exposé à des risques du fait de son invalidité. Ainsi, une personne sujette à des crises d'épilepsie ne devrait pas travailler à proximité de machines en mouvement, d'installations électriques sous tension, etc.; un sourd ne devrait pas travailler seul dans un endroit où les signaux de danger sont donnés par des moyens acoustiques.

g) Le travailleur ne doit pas mettre en danger la sécurité d'autrui. Un homme ayant une mauvaise vue ou une mauvaise ouïe ne devrait pas conduire un autobus; une personne qui risque de laisser tomber des outils ou d'autres objets pouvant blesser ou gêner quelqu'un ne devrait pas travailler dans un emploi où des accidents de ce genre peuvent arriver.

h) Le lieu d'emploi, les conditions et le milieu de travail sont souvent aussi importants que l'emploi lui-même. Il convient notamment de se préoccuper de l'accès au lieu de travail, non seulement depuis la maison, mais encore à l'intérieur de l'établissement. Un emploi sédentaire qui conviendrait apparemment à une personne souffrant du coeur ne pourra pas être retenu par exemple si l'intéressé doit faire de longs trajets pour aller à son travail ou en revenir ou s'il doit monter plusieurs étages. Dans un établissement sans ascenseur, un invalide qui se déplace dans une chaise roulante ne pourra pas prendre un emploi s'il est appelé à travailler dans les étages supérieurs. Il vaudra mieux alors trouver un travail qui, même s'il apporte moins de satisfactions à la personne en cause, ne comporte pas des inconvénients de ce genre.

i) Autant que possible, il faut éviter de séparer les invalides des autres travailleurs. On peut créer des sections spéciales pour les invalides avec les meilleures intentions, mais, en faisant ainsi, on attire l'attention sur leur invalidité et l'on est amené à les traiter autrement que les travailleurs valides. Il y a plus de chances qu'ils se trouvent stimulés s'ils ont des personnes valides autour d'eux et sont considérés comme des égaux.

j) L'usage en médecine exige que les informations soient considérées comme confidentielles. Les employeurs ne devraient être informés, en termes simples et de préférence avec le consentement de l'invalide, que de ce qu'ils doivent savoir sur les limitations de la capacité d'emploi de la personne et sur les risques qu'il faut éviter. Quand un invalide demande des informations, on doit lui conseiller de consulter son médecin.

2. Recherche de l'emploi convenant le mieux

Connaissant le travailleur, les limites que lui impose son invalidité, les exigences physiques et mentales des emplois possibles ainsi que les principes de base du placement rappelés ci-dessus, l'agent de placement est bien armé pour faire le choix qui permettra à l'invalide de retrouver une vie normale dans l'emploi le plus indiqué.

Il y a beaucoup de manières d'aborder ce problème, mais ce sont les solutions les plus simples qui doivent être examinées en premier lieu. Les premières questions à se poser doivent être :

a) le travailleur peut-il reprendre son emploi auprès de son précédent employeur ?

b) s'il ne peut pas reprendre son emploi, l'employeur peut-il le réengager dans un autre emploi qui conviendrait mieux ?

S'il faut exclure ces deux possibilités, il conviendra de rechercher une autre solution au problème du placement en prenant en considération les points suivants et en déterminant :

a) quels sont les emplois que le sujet pourrait occuper;

b) s'il a les capacités requises;

c) s'il désire exercer tel ou tel emploi ou quel est l'emploi qu'il préfère parmi ceux qu'il pourrait occuper si cet emploi peut se trouver;

d) au cas où il souhaiterait exercer tel ou tel emploi, s'il est assez intelligent et s'il n'est pas trop âgé pour assimiler la formation nécessaire;

e) s'il est possible de lui assurer cette formation au cas où il serait capable de l'assimiler.

Si les premiers stades de mise en oeuvre du programme d'adaptation ou de réadaptation professionnelle (par exemple l'entretien, l'évaluation, l'orientation, etc.) ont été franchis avec succès, il ne devrait pas être trop difficile de trouver quel est le travail convenant le mieux à l'intéressé.

3. Réalisation du placement

Le dernier stade est de trouver un employeur prêt à engager l'invalide. Les principes généraux à suivre pour établir des contacts avec les employeurs sont exposés au chapitre IX. Quant aux démarches qu'il appartient à l'agent de placement de faire quand il s'occupe d'un cas particulier, on peut les résumer comme suit :

a) En proposant un invalide pour un emploi déterminé, il faut présenter à l'employeur une franche évaluation des possibilités de l'intéressé. Ses déficiences connues (physiques, mentales, caractérielles, etc.) ne doivent pas être dissimulées délibérément. L'employeur a le droit de savoir ce qui l'attend; essayer de le tromper est une politique à courte vue, car il finira par découvrir la vérité et pourrait alors perdre confiance dans le service de placement sélectif.

b) Il importe en même temps de présenter correctement l'emploi à l'invalide. Il convient de s'assurer, avant de le proposer pour cet emploi, qu'il est d'accord de l'accepter et de travailler pour tel employeur si celui-ci l'engage. Si l'invalide refuse d'accepter le travail pour des raisons qui auraient pu être connues plus tôt, cela constitue une perte de temps et risque d'importuner l'employeur.

c) L'agent de placement doit tout d'abord examiner les postes vacants qui lui ont été proposés pour des invalides. S'il en existe un qui puisse convenir, il doit proposer le candidat, de préférence en préparant à l'avance un entretien et en donnant à l'employeur les informations nécessaires à son sujet. Dans d'autres cas, le candidat peut aller trouver l'employeur avec une lettre d'introduction.

d) A défaut, l'agent de placement doit examiner les places offertes pour des travailleurs valides. Si l'une d'entre elles paraît convenir, il doit prendre contact avec l'employeur pour lui donner les renseignements nécessaires et lui demander s'il serait disposé à donner cet emploi à un invalide. Si l'employeur refuse, il ne faut pas insister sur le cas particulier, mais lui rendre visite plus tard dans le cadre général des relations avec les employeurs et s'efforcer d'obtenir sa collaboration. L'agent de placement ne doit pas proposer un invalide pour un emploi destiné à un travailleur valide sans d'abord expliquer la situation à l'employeur.

e) Dans beaucoup de cas, en particulier lors des premiers stades du développement du service de placement sélectif, ou quand celui-ci n'est pas en contact avec un service de placement déjà existant, il n'y aura pas de places vacantes signalées. L'agent de placement devra alors faire appel à son initiative et à son expérience et faire des démarches auprès des employeurs en faveur

des invalides enregistrés auprès de lui. Il peut s'adresser à des employeurs qu'il aura déjà intéressés à la possibilité d'engager des invalides et qui pourraient avoir des postes vacants pour des travailleurs ayant telles ou telles qualifications, ou, à la faveur du cas particulier qu'il traite, montrer à des employeurs qui n'auraient jamais engagé d'invalides les services que ceux-ci sont à même de rendre. Mais, quelle que soit la méthode qu'il adopte, il doit constamment s'efforcer de trouver un travail pour les invalides dont il s'occupe, et ne pas se contenter d'"attendre que quelque chose se présente".

f) Les dispositions nécessaires prises, il vaut mieux laisser l'invalide se présenter seul à l'entretien, s'il est en état de le faire. Cela lui donne confiance en lui-même et l'aide à s'identifier à une personne valide. Toutefois, dans certains cas - s'il s'agit d'un aveugle, d'un sourd ou d'une personne qui manque totalement d'assurance -, l'invalide aura besoin d'être accompagné. C'est à l'agent de placement de décider s'il doit ou peut y aller lui-même ou s'il doit trouver quelqu'un d'autre, par exemple un parent ou le représentant d'une organisation privée.

g) Les efforts pour trouver un travail approprié doivent être poursuivis jusqu'à ce qu'un placement satisfaisant soit obtenu. Cela est particulièrement important pour les invalides qui ont suivi des cours de rééducation ou de formation professionnelle, car le bénéfice de ces cours risquerait de se perdre s'ils n'étaient pas placés le plus vite possible.

h) Aux premiers stades du développement d'un service de placement sélectif, il serait bon que l'agent de placement se concentre surtout sur les cas simples pouvant être résolus directement, en mettant de côté les cas plus difficiles pour les résoudre lorsqu'il aura acquis plus d'expérience.

CHAPITRE IX

Relations avec les employeurs, intégration de l'invalide dans le milieu de travail et contrôle du reclassement

1. Relations avec les employeurs

Si large que puisse être l'éventail des possibilités d'emploi pour les invalides et si bien préparé à sa tâche que puisse être l'agent de placement, il lui sera néanmoins difficile d'accomplir avec succès son travail de reclassement sans la coopération des employeurs aussi bien du secteur public que du secteur privé.

Dans les débuts, l'agent de placement peut être à peu près certain qu'il se heurtera à la résistance des employeurs en ce qui concerne l'emploi d'invalides, cela, pour une ou plusieurs des raisons suivantes :

- l'existence d'une réserve suffisante de travailleurs valides prêts à être embauchés;
- la crainte d'une augmentation des coûts causée par une baisse de la production et par de l'absentéisme;
- la crainte d'une augmentation des risques d'accident, avec les problèmes d'indemnisation qui en découlent;
- l'ignorance du potentiel de travail des invalides, lorsqu'ils sont correctement réadaptés;
- l'existence de règles restreignant rigoureusement ou empêchant l'emploi des invalides;
- l'application, préalablement à l'embauchage, de normes fixes d'aptitude physique sans rapport avec les exigences physiques des emplois.

L'agent de placement doit surmonter les obstacles de ce genre qu'il pourrait rencontrer. Les exemples qui suivent indiquent certaines méthodes pour atteindre ce but et obtenir la coopération des employeurs.

a) Emploi public et semi-public

Il arrive que les invalides soient empêchés par des règles de recrutement rigides d'occuper des emplois dans les services administratifs ou les établissements industriels publics ou semi-publics. Si l'interdiction d'employer des personnes souffrant de maladies infectieuses et contagieuses est compréhensible, il n'y a pas de raison valable pour refuser à des personnes handicapées par d'autres types d'affections ou de lésions la possibilité d'occuper un travail qu'elles peuvent exécuter.

Il faut s'efforcer d'obtenir un assouplissement d'éventuelles règles de ce genre en faveur des invalides. Le chef du département ou de tout autre organisme dirigeant le service de placement sélectif devrait entreprendre des démarches sur le plan national auprès des autorités chargées d'établir les règles de recrutement. Les services et les entreprises de l'Etat devraient donner l'exemple aux employeurs privés en engageant des invalides pour des emplois qu'ils peuvent remplir. S'ils ne le font pas, les employeurs privés peuvent penser qu'ils n'ont pas de raison de le faire eux. Si l'usage est, comme c'est parfois le cas dans certains services ou établissements, de garder, malgré les règlements, des employés devenus invalides en leur offrant un autre travail qu'ils sont capables d'exécuter, on pourra chercher à obtenir par là la modification des règles en faveur de tous les invalides.

En cas d'insuccès des démarches, il conviendrait d'étudier la possibilité d'instituer, pour les services ou les entreprises de l'Etat, l'obligation d'employer un certain pourcentage d'invalides, à condition naturellement qu'il soit possible d'assurer l'exécution de telles dispositions (voir chapitre X).

b) Emploi chez des employeurs privés

i) Campagnes d'information

L'idée d'employer des invalides pourra être assez nouvelle pour bien des employeurs dans les pays en voie de développement. Il conviendra au besoin de lancer des campagnes spéciales d'information, sur le plan national ou dans les régions où des projets pilotes doivent être mis à exécution, campagnes destinées à faire connaître aux employeurs les capacités des invalides. Cela peut se réaliser :

- grâce à la coopération des chambres de commerce nationales ou régionales, qui pourront donner à leurs membres des directives générales à ce sujet;

- par le moyen d'imprimés, par la presse, le cinéma, la radio, la télévision.

Le matériel d'information doit fournir des renseignements sur :

- les buts, les moyens disponibles et la manière dont les employeurs peuvent contribuer à leur développement;

- le rendement au travail, la productivité, le taux d'absences et le taux d'accidents des invalides comparés à ceux des personnes valides (au besoin sur la base de données provenant de pays mieux organisés dans ce domaine);

- les possibilités de transférer des travailleurs devenus invalides à d'autres travaux qu'ils peuvent accomplir dans le cadre de l'établissement d'emploi;

- les méthodes permettant d'adapter les conditions de travail aux aptitudes individuelles des invalides.

Il devrait comprendre des photographies ou des films montrant des invalides au travail.

ii) Programme de l'agent de placement

Si les campagnes d'information peuvent stimuler l'intérêt, elles n'apporteront pas toujours de solution aux problèmes locaux. Certains employeurs pourraient n'en avoir jamais eu connaissance, ni par la lecture ni par ouï-dire. Le succès des efforts de placement dépend largement des relations que l'agent de placement aura personnellement avec chaque employeur de sa région.

Si l'agent de placement a déjà travaillé dans un service de placement ordinaire, il est probable qu'il connaîtra un certain nombre d'employeurs. S'il est nouveau dans la région, il pourra prendre contact avec des employeurs en accompagnant d'autres agents à l'occasion de leurs visites régulières aux entreprises; ceux-ci pourront aussi organiser pour lui ses premières visites.

S'il n'existe point de service de placement et que l'agent de placement travaille pour une institution de réadaptation professionnelle ou une organisation privée, il devra se fonder sur ses connaissances locales et étudier les annuaires du téléphone, les annonces et toutes autres sources d'information permettant de prendre contact avec des employeurs.

L'agent de placement doit établir un programme de visites souple. D'une manière générale, il doit nouer le plus grand nombre de contacts dans le plus court temps possible. Son programme doit, pour ce faire, être établi selon les directives suivantes :

- commencer par les employeurs qui ont manifesté de l'intérêt;

- continuer avec les entreprises les plus importantes - en premier lieu celles qui font appel au service de placement (s'il en existe un) et, dans les pays en voie de développement, celles qui disposent d'un personnel administratif formé dans les pays qui pratiquent l'adaptation et la réadaptation professionnelles, lequel devrait être au courant du problème et, par conséquent, plus apte à coopérer;

- ne prendre en considération les petites entreprises que plus tard et, en premier lieu, celles qui ont recours au service de placement.

Dans le choix des entreprises auxquelles il rendra visite en premier lieu, l'agent de placement doit se laisser guider par les besoins professionnels des invalides qui sont prêts à être placés et s'adresser aux entreprises qui ont probablement des emplois vacants dans les professions correspondantes.

iii) Méthodes pour prendre contact avec les employeurs

La tâche de l'agent de placement est d'expliquer les buts de son travail et de convaincre les employeurs que des invalides convenablement adaptés ou réadaptés et engagés pour un travail qui est dans leurs possibilités sont aussi efficaces que des personnes valides.

En prenant contact, il doit se souvenir qu'un employeur est un individu comme un autre. Si sa réaction première est défavorable, l'agent doit changer sa tactique pour le reste de l'entretien. Le contact doit toujours se faire sur un plan amical. Même si l'agent peut s'appuyer sur une obligation légale, il ne doit pas s'en servir comme d'une menace vis-à-vis de l'employeur.

Il est important que le contact soit pris à un niveau approprié. C'est une perte de temps que de parler à des gens qui ne sont pas en mesure de prendre des décisions ou qui n'ont pas de relations avec le service du personnel. L'agent de placement doit par conséquent chercher à discuter le cas tout d'abord avec le directeur ou/et le chef du personnel, dans les entreprises importantes, et avec le directeur dans les petites entreprises.

Après avoir donné les premières explications en guise de préambule, l'agent de placement peut continuer l'entretien en cherchant à savoir en particulier si l'employeur conserve les travailleurs qui ne peuvent pas continuer à occuper leur premier emploi en raison d'une invalidité survenue au cours de leur service, en les transférant à un autre genre de travail qu'ils peuvent accomplir. S'il procède ainsi, il ne sera pas difficile de le convaincre qu'il existe d'autres invalides, aux capacités semblables, qui pourraient être tout aussi efficaces si on les engageait.

Dans l'éventualité contraire, l'agent de placement doit essayer de savoir si l'employeur est opposé à l'idée d'employer des invalides. Il doit alors faire de son mieux pour réfuter ses arguments. A cet effet, il devrait peut-être faire valoir les points suivants :

- même au cas où il serait facile de recruter des personnes valides, un invalide a autant de droits qu'elles d'avoir sa chance de trouver un emploi. Il ne doit pas être mis à l'écart à cause de son invalidité;

- l'agent de placement ne cherche pas à s'ingérer dans le libre choix de l'employeur, il cherche à donner aux invalides les mêmes chances qu'ont les travailleurs valides d'exercer un emploi, en gagnant un salaire égal pour un travail égal, non par sympathie, mais en raison de leurs aptitudes;

- l'agent de placement s'intéresse à ce que l'invalide peut faire, et non à ses déficiences. Même le travailleur valide ne peut faire tous les travaux dans une entreprise;

- l'expérience prouve que des invalides convenablement adaptés ou réadaptés peuvent rivaliser avec les personnes valides en matière de production, de comportement dans le travail, d'application, et que les risques d'accidents ne sont pas plus grands;

- il existe certains emplois qui conviennent particulièrement à des invalides ayant l'expérience, les aptitudes, les qualifications, l'intérêt nécessaires (par exemple, certains aveugles sont particulièrement adroits pour exécuter de délicats travaux d'assemblage; des sourds ne craignent pas de travailler dans des conditions de bruit qui gêneraient les gens ayant une ouïe normale, etc.);

- un travailleur qui a donné toute satisfaction et qui devient infirme après avoir été l'employé de l'entreprise pendant un certain temps est plus utile à l'employeur qu'un travailleur nouveau, même s'il faut faire des efforts spéciaux pour lui trouver un autre travail qui lui convienne;

- si l'on exige des travailleurs qu'ils satisfassent à certaines conditions médicales, celles-ci devraient correspondre aux exigences d'emplois définis et ne pas prendre l'aspect de normes rigides applicables à tous les travailleurs, indépendamment de la nature de leur travail.

L'agent de placement peut aussi mentionner le fait que les invalides sont moins tentés de quitter un emploi qui leur convient, ce qui diminue le va-et-vient des travailleurs. Il peut également signaler la possibilité de modifier les procédés industriels et de créer des outillages facilitant l'emploi d'invalides. Mais il doit être prudent en avançant ces arguments, car ils n'auront pas grande force dans un pays où beaucoup de travailleurs valides sont disponibles.

Il faut remettre à l'employeur toute la documentation sur le sujet. On pourra aussi stimuler son intérêt en l'invitant à visiter un centre de réadaptation ou de formation professionnelle dans la région, ou à assister au travail d'invalides employés dans un autre établissement.

L'intérêt de l'employeur étant acquis, l'agent de placement peut faire avec lui le tour de l'entreprise afin de déterminer quels seraient les emplois pouvant convenir à des invalides. S'il s'occupe d'invalides capables et désireux de faire le genre de travail exécuté, il peut alors chercher à savoir si l'employeur a un poste vacant pour faire une démonstration pratique des capacités des invalides. Si c'est le cas, l'invalide proposé doit absolument être digne de confiance, en même temps que capable et désireux de faire le travail demandé. Présenter de mauvais candidats au début peut anéantir tous les résultats des premiers contacts.

iv) Concours des syndicats

Il est important de se rappeler que, dans les pays où les syndicats ont une influence plus ou moins grande dans la vie industrielle, leur appui et leur coopération doivent être recherchés, non seulement au niveau national, mais également au niveau des entreprises. Il faut leur montrer qu'il n'est pas question d'écarter des travailleurs valides au profit des invalides et les encourager à accepter des invalides dans leurs rangs, même si ceux-ci n'ont pas accompli une période complète de formation normale. Il peut aussi être souhaitable que les règles qui, par exemple, exigent que le dernier embauché soit aussi le premier à partir en cas d'excédent de main-d'oeuvre dans l'entreprise ne soient pas appliquées quand il s'agit d'invalides.

2. Intégration de l'invalide dans le milieu de travail

Quand on a été malade pendant longtemps, on sait combien l'habitude de travailler se perd vite. Cela vaut également pour les invalides qui sont restés des mois peut-être sans travail ou qui n'ont jamais eu l'occasion de travailler. Même ceux qui peuvent être placés

dans un emploi sans suivre un cours spécial de réadaptation ont besoin d'un certain temps pour se faire à leur travail et donner toute leur mesure.

L'agent de placement doit s'assurer que l'employeur comprend que l'invalide qui vient d'être engagé a besoin d'une période d'adaptation à son milieu de travail. Il faut :

- expliquer à l'invalide les tâches qui seront les siennes et prendre les mesures nécessaires pour qu'il reçoive la formation dispensée le cas échéant en cours d'emploi;
- l'assurer que ses supérieurs et ses camarades l'acceptent de bon coeur et sont prêts à l'aider à s'adapter à son nouveau milieu et à développer ses aptitudes aussi vite que possible.

L'agent de placement doit encourager aussi bien l'employeur que l'invalide à recourir à lui pour surmonter tous les problèmes qu'ils ne pourraient facilement résoudre, et cela avant que l'un ou l'autre mette précipitamment un terme à l'emploi.

Des mesures d'intégration spéciales seront nécessaires pour les personnes faisant partie de certaines catégories d'invalides, par exemple :

- les sourds, pour lesquels les méthodes appropriées de transmission des instructions (lecture labiale, langage par signes, instructions écrites, etc.) et de signalisation des dangers devront être expliquées;
- les aveugles, qu'il faudra accompagner ou auxquels il faudra apprendre le chemin à suivre pour se rendre au travail, de même que la disposition des lieux, les règles ordinaires des ateliers, les mouvements particuliers au travail et les dangers qu'il comporte. L'employeur devra aussi savoir qu'elle est l'aide dont a besoin l'aveugle et peut-être être conseillé sur l'usage de moyens ou de dispositifs spéciaux : instruments de mesure gradués en Braille (au lieu d'instruments optiques), etc.

L'agent de placement doit, chaque fois que cela est possible, rechercher l'aide de spécialistes des institutions pour aveugles ou pour sourds afin de résoudre les problèmes d'intégration dans les cas de ce genre.

3. Contrôle du reclassement

La recommandation (n° 99) de l'OIT sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, propose que des mesures de contrôle soient prises en vue :

"a) de vérifier si le placement dans un emploi ou le recours aux facilités de formation ou de réadaptation professionnelles se sont révélés satisfaisants et d'apprécier la valeur des principes et des méthodes sur lesquels se fondent les conseils professionnels;

b) de supprimer, dans toute la mesure possible, les obstacles qui pourraient empêcher l'invalide de s'adapter d'une manière satisfaisante à son travail."

Ces mesures doivent permettre :

- de suivre l'invalide, qui se rendra compte que l'intérêt que lui porte l'agent de placement ne cesse pas une fois qu'il est placé;

- de remédier à tout problème mineur qui pourrait gêner le reclassement;

- si le placement ne paraît pas aboutir à un reclassement satisfaisant, d'en envisager un autre;

- de réunir des informations pour évaluer les résultats obtenus par le service de réadaptation professionnelle.

Le contrôle peut se faire par des enquêtes écrites, par des entretiens au bureau, par téléphone ou par n'importe quel moyen convenable. Si l'on veut qu'il soit efficace et impartial, il convient d'avoir l'avis aussi bien de l'employeur que du travailleur.

Le contrôle devrait commencer après qu'un temps raisonnable d'adaptation s'est écoulé et cesser dès qu'il apparaît que le travailleur est véritablement reclassé. A ce stade, le travailleur doit être informé qu'il peut toujours consulter l'agent de placement si des problèmes se présentent.

L'agent de placement doit étudier les résultats du contrôle, ce qui lui permettra d'apprécier l'efficacité de ses techniques de placement. Il ne doit pas s'attendre à un succès de 100 pour cent, car les facteurs humains influeront forcément sur l'issue des cas de temps à autre. Il sera cependant encouragé par ses succès et pourra tirer les enseignements de ses erreurs.

CHAPITRE X

Mesures spéciales pour l'emploi des invalides

La nécessité de disposer d'une large gamme de possibilités d'emploi pour les invalides a été exposée au chapitre V. L'un des moyens auxquels peuvent recourir les pouvoirs publics pour garantir aux citoyens invalides de telles possibilités est d'adopter des dispositions légales appropriées.

Des textes légaux existent à ce sujet dans un certain nombre de pays développés et industrialisés. Les pays en voie de développement, de leur côté, souhaitent fréquemment adopter des mesures obligatoires dès les premiers stades de leurs programmes de réadaptation professionnelle. L'objet de ce chapitre est d'examiner les facteurs qui doivent être pris en considération pour décider si des mesures législatives doivent être prises et, si oui, quelle doit en être la teneur.

1. Adoption de dispositions légales : Arguments pour et arguments contre

Il convient de passer en revue les différents arguments que l'on peut avancer pour ou contre l'adoption de dispositions légales sur l'emploi des invalides.

a) Pour l'adoption de dispositions légales

i) De telles dispositions montrent que les pouvoirs publics font leur le principe de l'emploi des invalides; elles encouragent les invalides et ceux qui s'occupent d'eux.

ii) C'est un moyen d'amener les employeurs à engager des invalides. Si les techniques de placement sélectif sont utilisées ensuite pour pourvoir les postes, les employeurs accepteront mieux les invalides et reconnaîtront vite la valeur de leurs services en tant qu'agents économiques.

iii) Les employeurs ont l'assurance que toutes les entreprises sont traitées de la même façon et qu'il n'y a pas de discrimination entre le secteur public et le secteur privé, par exemple.

iv) Le fait de réserver certains emplois ou postes aux invalides permet d'employer à des tâches simples des invalides qui, sans cela, resteraient inoccupés, n'étant pas en mesure d'accomplir des travaux plus compliqués ou plus spécialisés.

b) Contre l'adoption de dispositions légales

i) Il est en principe mauvais de recourir à une obligation.

ii) Des invalides placés dans ces conditions risquent de travailler moins bien que les autres travailleurs.

iii) Des invalides placés de cette façon pourraient penser que leur cas est indûment mis en évidence.

iv) En cas d'excédent de main-d'oeuvre, à la suite d'une récession ou pour d'autres causes, les dispositions légales ne parviendraient probablement pas à empêcher les employeurs de renvoyer en premier lieu les invalides.

Il peut paraître que les arguments présentés font pencher, jusqu'à un certain point, dans l'ensemble, pour l'adoption de dispositions obligatoires, en particulier si des techniques de placement sélectif sont utilisées pour pourvoir les postes vacants. Cependant, avant de se décider à légiférer, un pays doit peser soigneusement le pour et le contre, en prenant en considération les nombreux facteurs en jeu.

2. Nature des mesures susceptibles d'être prévues

On trouvera à l'annexe 4 des exemples des dispositions légales qui ont été adoptées ces dernières années dans différents pays. Elles comportent les mesures suivantes : obligation d'employer un certain contingent d'invalides; systèmes d'emplois ou de postes réservés; priorité d'emploi ou engagement préférentiel pour certaines catégories d'invalides; notification obligatoire des postes vacants.

Les facteurs à prendre en considération en vue de l'adoption de dispositions légales de ce genre sont présentés plus loin dans ce chapitre.

3. Application des dispositions obligatoires

Pour l'application de dispositions obligatoires, il faut pour le moins disposer :

- d'une définition simple et pratique de l'"invalide", selon les indications données au chapitre I;
- d'une organisation efficace pour enregistrer les invalides et pour déterminer par la suite lesquels, parmi ceux qui sont enregistrés, pourront être comptés aux fins de l'exécution des obligations imposées aux employeurs;
- d'un service de l'emploi spécialisé pouvant aider les employeurs à remplir leurs obligations;
- d'un système (tel qu'un service d'inspection) capable de veiller à l'exécution des obligations prévues en matière d'emploi.

Si l'organisation nécessaire - et cela implique généralement l'existence d'un service de l'emploi ou d'un ministère du Travail ayant le personnel voulu pour les opérations d'enregistrement et de placement sélectif - n'existe pas, il convient de ne pas adopter de dispositions obligatoires. La promulgation d'une législation inapplicable va à l'encontre du but poursuivi, même si les milieux officiels ou l'opinion publique y sont très favorables.

4. Examen du type et de la portée des dispositions obligatoires

Même si l'organisation nécessaire existe, un pays doit prendre en considération certains facteurs fondamentaux avant de décider d'adopter une législation obligatoire. On trouvera ci-après des données statistiques fictives sur un pays A, qui permettront d'illustrer certains points du présent exposé.

i) Situation économique

Il convient de tenir compte de la situation économique du pays, et en particulier du niveau de l'emploi, des plans de développement économique et de la structure industrielle et commerciale.

Dans les pays qui connaissent pratiquement le plein emploi, le manque de main-d'oeuvre facilitera l'emploi d'invalides, surtout s'ils ont reçu une formation professionnelle convenable.

Cette situation est rare dans les pays en voie de développement. Le plus souvent, on y rencontre un chômage plus ou moins élevé, qui fréquemment n'est pas exactement connu, auquel, dans certains cas, vient s'ajouter du sous-emploi parmi ceux qui ont du travail. Dans ces conditions, on se heurtera à des difficultés dans la recherche d'emplois pour les invalides, même lorsque ceux-ci possèdent certaines qualifications. La position de ceux dont les capacités ne vont pas au-delà de celles d'un manoeuvre sera particulièrement difficile. Sans une certaine forme d'obligation, il sera sans doute difficile d'assurer aux invalides une part équitable des emplois disponibles. Il s'agit alors de voir de très près s'il est possible en pratique d'adopter des dispositions obligatoires.

Informations statistiques concernant le pays A

1) Population — 20 millions

2) Population active — 10 millions
(dans la ville B, la capitale, 500 000; dans le reste du pays, 9 500 000)

3) Nombre de travailleurs employés dans l'industrie, le commerce et les services de l'Etat — 500 000
(dans la ville B, 310 000; dans le reste du pays, 190 000)

4) Pourcentage de la population active employée dans l'industrie, le commerce et les services de l'Etat — Pour le pays A dans son ensemble : 5 pour cent
Pour la ville B : 62 pour cent
Pour le reste du pays : 2 pour cent.

5) Ville B : Répartition de l'emploi selon la dimension des entreprises

Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre total des salariés
Moins de 10	900	6 000
10 - 19	370	5 000
20 - 49	520	17 000
50 - 99	220	15 000
100 - 299	104	21 000
300 - 499	32	11 000
500 - 999	26	19 000
1 000 ou plus	11	46 000
	2 183	140 000

Ces chiffres comprennent les salariés des entreprises publiques et semi-publiques, mais excluent 170 000 personnes employées dans la police, l'enseignement et les divers services des administrations centrale et municipale.

Neuf cent treize entreprises emploient plus de 20 travailleurs; 393 plus de 50.

Le plan de développement économique prévoit qu'au cours des cinq prochaines années, six entreprises employant jusqu'à 250 travailleurs, trois employant de 500 à 600 travailleurs et une employant environ 1 000 travailleurs ouvriront leurs portes.

6) Nombre d'invalides que représenteraient différents contingents

Note : Ces contingents s'appliqueraient aux services administratifs et aux établissements publics (administrations centrale et locales) ainsi qu'aux entreprises industrielles et commerciales du secteur privé.

a)	Un invalide pour 20 salariés et un pour 50 au-delà de 20 salariés	plus de 4 200
b)	Un pour cent dans toutes les entreprises employant 20 travailleurs ou plus	environ 3 500
c)	Un pour cent dans toutes les entreprises employant 50 travailleurs ou plus	environ 3 000

ii) Etendue de l'emploi salarié dans le pays

L'un des facteurs les plus importants est, peut-être, l'étendue de l'emploi salarié dans le pays, notamment dans le cas des pays en voie de développement. Il se peut en effet qu'une grande partie de la population exerce une activité économique, mais principalement de façon indépendante, dans l'agriculture, dans la petite industrie, dans les collectivités tribales ou autres, dans le cadre familial, et non dans des emplois salariés auxquels une législation obligatoire pourrait être appliquée.

Dans ces conditions, il est nécessaire de déterminer quel est le pourcentage de la population active qui exerce des emplois salariés et si l'emploi salarié est réparti également dans tout le pays ou s'il tend au contraire à se concentrer dans la capitale et les grandes villes. Des statistiques peuvent être parfois obtenues assez facilement dans les pays qui effectuent régulièrement des recensements démographiques, économiques ou de l'emploi. Si l'on examine les chiffres présentés plus haut concernant le pays A, on constate que seulement 5 pour cent de la population active occupe des emplois salariés, mais que, dans la ville B (capitale), la proportion est de 62 pour cent.

Etant donné que seulement 5 pour cent de la population active travaille dans des conditions qui autorisent l'application de dispositions obligatoires, il n'apparaît guère souhaitable, dans ce cas, d'adopter une législation pour l'ensemble du pays. Mais, comme il existe une forte concentration d'emplois salariés dans la capitale (ville B), soit 62 pour cent, on pourrait envisager, au début, d'adopter des dispositions obligatoires de portée limitée pour la capitale seulement, en prenant toutes mesures utiles, selon les indications données au chapitre II à propos de l'enregistrement des invalides, pour éviter que les services prévus ne soient débordés.

Il ne serait pas souhaitable d'introduire des mesures obligatoires dans le reste du pays, où seulement 2 pour cent des travailleurs ont des emplois salariés.

iii) Structure industrielle et commerciale

Pour savoir s'il est possible d'adopter des dispositions obligatoires pour la ville B, il est nécessaire de connaître la structure industrielle et commerciale. On constate fréquemment, dans les pays en voie de développement, qu'il existe beaucoup de petites entreprises qui emploient moins de dix salariés, et très peu qui en emploient plus de cent. On ne peut attendre de tous les employeurs qui n'emploient qu'un petit nombre de travailleurs qu'ils embauchent des invalides, mais certaines limites doivent être établies. Pour cela, on doit pouvoir disposer de statistiques sur le nombre et la dimension des entreprises industrielles et commerciales, ainsi que sur le nombre de personnes employées dans les services administratifs et les établissements publics de tous ordres.

Là où il existe un service de l'emploi ou un service analogue qui recueille régulièrement des informations sur le marché de l'emploi, il ne devrait pas être difficile de déterminer quelle est la situation. Si aucun organisme de ce genre n'existe, les enquêtes devront être exécutées ou organisées par le ministère ou l'organisme dont relève le programme de réadaptation professionnelle.

Les chiffres concernant la ville B indiquent qu'il y a 913 entreprises employant 20 travailleurs ou plus, dont 393 en emploient plus de 50. Une certaine expansion industrielle est prévue pour les cinq prochaines années. On constate en outre une importante concentration de l'emploi public dans la région.

Les conditions semblent par conséquent favorables à la mise en vigueur de dispositions obligatoires, mais pour la ville B seulement. On pourrait éventuellement fixer (en pourcentage) un contingent d'invalides à employer, qui pourrait être appliqué aussi bien à l'industrie et au commerce qu'aux services de l'Etat. La base sur laquelle un pourcentage approprié pourrait être choisi et la taille des entreprises auxquelles il pourrait s'appliquer seront examinées plus loin.

iv) Moyens d'imposer l'emploi d'invalides

Une fois qu'il a été décidé qu'une législation peut être adoptée, les moyens d'imposer l'emploi d'invalides doivent être soigneusement étudiés.

Quelle que soit la méthode adoptée, les dispositions arrêtées devraient être conçues de façon à ne priver en aucun cas des travailleurs valides de l'emploi qu'ils occupent, faute de quoi il est fort probable qu'il y aura opposition non seulement de la part des employeurs, mais aussi des syndicats et des autres groupes qui bénéficieraient de priorités, ce qui certainement ne faciliterait pas l'intégration des invalides dans la communauté.

Il faut que les employeurs puissent compter, aux fins de l'exécution de leurs obligations, les invalides qui sont déjà à leur service et qui sont officiellement enregistrés; pour compléter leur contingent, ils devraient être autorisés à ne recruter des invalides, lesquels devraient en tout état de cause remplir les conditions requises, que lorsqu'il y a des postes vacants dans leur entreprise.

Un certain nombre de méthodes employées pour garantir l'emploi d'invalides ont été indiquées au début de ce chapitre. Elles sont étudiées ici de façon plus détaillée.

a) Fixation de contingents d'invalides à employer

Le principe général est de demander à chaque employeur, ou à ceux qui ont à leur service plus d'un certain nombre de travailleurs, d'employer un contingent ou un pourcentage minimum d'invalides. Dans le cas du pays A, par exemple, tous les employeurs de la ville B seraient obligés d'embaucher un invalide pour 20 travailleurs, puis un pour 50 au-delà de 20 travailleurs; autre possibilité : tous les employeurs ayant 20 travailleurs ou plus à leur service seraient obligés d'employer 1 pour cent d'invalides, avec un minimum d'une personne; le pourcentage pourrait être aussi de 2 pour cent dans les entreprises commerciales et de 1 pour cent pour les entreprises industrielles. Les mêmes règles seraient applicables aux services administratifs et aux établissements publics (administrations centrale et municipale).

L'obligation imposée aux employeurs publics et privés, en cas de fixation d'un contingent fixe, correspondrait à un nombre de plus de 4 200 invalides enregistrés pouvant occuper les emplois disponibles; quant au pourcentage de 1 pour cent, il correspondrait à un nombre d'environ 3 500 invalides ou, si la limite inférieure était relevée de 20 à 50 travailleurs, d'environ 3 000. Ces chiffres seraient encore plus élevés si un pourcentage supérieur était imposé aux entreprises commerciales.

Il n'est évidemment pas souhaitable de fixer des normes qui ne puissent pas être respectées. A moins qu'un nombre suffisant d'invalides soient enregistrés qui aient les aptitudes et remplissent les conditions requises, il faudra établir des normes plus modestes - même si l'on ne doit demander l'emploi que d'un invalide par entreprise dans les entreprises comptant 50 travailleurs ou plus, ou fixer un pourcentage ne dépassant pas 0,5 pour les entreprises employant un minimum de 50, voire de 100 travailleurs. Il est préférable de commencer avec un chiffre réaliste assez bas et de le relever si c'est nécessaire plutôt que de devoir abaisser une norme élevée parce qu'on ne peut pas la respecter. Il y a beaucoup de variantes des exemples donnés, mais le système doit être simple, facile à comprendre, et adapté le mieux possible aux conditions du pays.

Si la législation ne prévoit pas de protection générale contre le licenciement sans motif valable, elle devrait empêcher au moins que l'employeur ne puisse licencier de la sorte un invalide si, de ce fait, il n'emploie plus le nombre ou le pourcentage d'invalides qu'il est censé avoir dans son entreprise.

b) Systèmes d'emplois réservés

Les systèmes de ce genre reposent sur l'idée que certains emplois conviennent spécialement aux invalides et devraient leur être réservés. L'adoption de dispositions légales dans ce sens peut paraître à première vue avoir de grands avantages, mais il y a certains points dont il faut tenir compte si l'on veut que ces dispositions puissent être appliquées d'une manière satisfaisante.

Il est essentiel que tout "emploi protégé" puisse être facilement et clairement défini. Des difficultés d'interprétation pourraient se présenter si les emplois en question se trouvaient désignés par un nom dans une partie du pays et par un autre ailleurs. Des objections pourraient également être soulevées si ces emplois étaient plus répandus dans une branche d'activité ou dans une région du pays que dans une autre. Les employeurs plus particulièrement visés pourraient penser qu'une obligation inéquitable leur est imposée.

Dans la pratique, seuls certains types de petits emplois peuvent être classés comme protégés. Toute tentative d'établir une longue liste d'emplois protégés pourrait encourager la croyance erronée et fâcheuse que les invalides ne sont capables de remplir que ces seuls emplois. Parmi les emplois qui ont été réservés aux invalides, on trouve ceux de concierge, de nettoyeur, de garde de parking, de garçon d'ascenseur, de messager, de commissionnaire, de garçon de bureau, de veilleur de nuit, de portier, de vendeur de billets dans les lieux de divertissement ou dans les transports publics.

Si un ou plusieurs emplois ont été réservés aux invalides - la décision doit dépendre des conditions existant dans le pays -, les agents de placement ne devraient proposer pour les postes vacants dans ces emplois que les invalides incapables d'accomplir des travaux plus exigeants ou impliquant plus de responsabilités. S'il se trouve un petit nombre d'invalides dans cette catégorie, le fait de disposer d'emplois protégés facilitera leur reclassement. Comme en cas de fixation de contingents, les invalides ne devraient être placés dans les emplois protégés, pour lesquels ils devraient remplir les conditions requises, que lorsqu'il y a des postes vacants; les travailleurs qui les occupent ne devraient pas être congédiés pour leur céder la place.

c) Systèmes de postes réservés

Ce système diffère du précédent en ce sens qu'on réserve en général aux invalides des postes déterminés dans certaines branches d'activité, dans les services publics, etc., au lieu de leur réserver tous les postes dans certains emplois. Par exemple, au lieu de tous les postes de veilleurs de nuit, de garçons d'ascenseur ou de nettoyeurs, on réservera uniquement aux invalides des postes de veilleurs de nuit dans l'administration, de nettoyeurs dans les entreprises commerciales, ou de garçons d'ascenseur dans l'administration et les entreprises commerciales. Les considérations qu'il y a lieu de garder à l'esprit quant à l'adoption de telles mesures sont analogues à celles qui ont été exposées à propos des systèmes d'emplois protégés.

d) Priorité d'emploi ou engagement préférentiel pour certaines catégories d'invalides

Le but de ces dispositions est habituellement d'accorder la priorité ou la préférence à certaines catégories d'invalides qui présentent des problèmes particuliers ou qui méritent une attention spéciale. On peut demander par exemple aux employeurs d'accorder la priorité aux travailleurs qui ont été victimes, alors qu'ils étaient à leur service, d'un accident du travail; de réengager les travailleurs qui ont été atteints de tuberculose lorsqu'ils ont recouvré

leur capacité de travail; de donner la préférence dans tous les emplois, ou dans certains d'entre eux, aux invalides de guerre, aux parents de soldats morts à la guerre ou à d'autres victimes de la guerre; d'accorder la priorité aux aveugles pour certains postes (quand l'employeur doit employer un certain contingent d'invalides, il arrive que les aveugles puissent être comptés pour deux), etc.

Comme dans tous les autres cas, la question de savoir si des mesures de ce genre doivent être adoptées ou non dépend des considérations exposées plus haut et des conditions existant dans le pays. Quand une préférence est accordée systématiquement aux invalides de guerre, à leurs parents ou à d'autres victimes de la guerre, la situation devrait éventuellement être réexaminée de temps en temps. Si on ne le fait pas, au bout d'un certain nombre d'années, les personnes qui font partie de ce groupe et dont le nombre aura décru progressivement pourraient être à ce point favorisées que d'autres catégories ne pourraient prétendre à une part équitable des possibilités d'emploi.

e) Notification obligatoire des postes vacants

Certains pays ont adopté des dispositions dans ce sens, mais en se contentant généralement de demander la notification des postes vacants spécifiquement considérés comme pouvant convenir à des invalides selon l'un ou l'autre des systèmes déjà décrits. La notification pourrait également être exigée des employeurs qui n'auraient pas rempli leurs obligations légales, résultat qui, cependant, peut être aussi bien obtenu par d'autres mesures dans le cadre des procédures d'exécution.

La portée des dispositions de ce genre doit être limitée. Exiger de tous les employeurs que la législation concerne qu'ils annoncent tous les postes vacants surchargerait le service de placement sélectif. Un grand nombre de ces postes ou bien ne conviendraient pas aux invalides, ou bien ne pourraient pas être pourvus par des invalides qualifiés. La conséquence en serait la perte d'un temps qui pourrait être beaucoup mieux employé autrement.

v) Sanctions et procédures d'exécution

Pour que la loi soit respectée, il faut qu'elle comporte des sanctions appropriées et des procédures d'exécution.

a) Sanctions en cas d'inobservation des dispositions légales

A première vue, il peut paraître simple d'infliger à l'employeur qui ne remplit pas ses obligations une amende ou une autre peine passé un certain délai après la mise en vigueur des dispositions légales. Cela pourrait pourtant être inéquitable pour des employeurs qui, bien que parfaitement disposés à remplir leurs obligations, n'auraient pu le faire faute de travailleurs invalides qualifiés pouvant convenir.

Il est d'usage, par conséquent, d'exiger que l'employeur qui ne remplit pas ses obligations obtienne une autorisation du service compétent pour embaucher des personnes valides en vue de pourvoir des postes vacants, ou encore qu'il notifie les postes vacants au service compétent, l'employeur ayant l'autorisation d'embaucher des travailleurs si le service en question n'a trouvé personne dans un délai

donné. Des sanctions sont infligées aux employeurs qui ne tiennent pas compte de ces règles. Des procédures de ce genre ont également l'avantage de rappeler aux employeurs les obligations qu'ils n'ont pas remplies.

En outre, si la législation ne prévoit pas de protection générale contre le licenciement sans motif valable, elle devrait au moins instituer des sanctions pour les employeurs qui licencieraient un invalide de la sorte et cesseraient de remplir leurs obligations.

b) Procédures d'exécution

La loi ou les règlements d'exécution prévoient d'ordinaire - avec des sanctions en cas d'inobservation de ces dispositions - que les employeurs doivent tenir un registre des invalides qu'ils occupent, avec des indications telles que nom, adresse, profession, numéro d'enregistrement au registre des invalides, dates de début et de fin d'emploi. On pourra également leur demander de présenter un rapport statistique, annuel ou semestriel, indiquant le nombre de travailleurs à leur service, le nombre de postes dans les catégories d'emplois réservés ou spécifiés, ainsi que le nombre d'invalides enregistrés employés chez eux. Les fonctionnaires du service chargé de l'exécution de ces mesures pourront rendre visite aux employeurs dont les rapports montreraient qu'ils ne remplissent pas leurs obligations et faire des contrôles par sondage dans d'autres cas.

Etant donné que le but de toute disposition obligatoire pour les employeurs est de garantir des possibilités d'emploi pour les invalides, la loi doit être appliquée de façon à ne pas dresser contre elle les employeurs et à ne pas faire du tort au service de placement sélectif. On pourrait penser, à cet égard, que l'application des dispositions légales devrait être assurée par des fonctionnaires qui n'aient pas de liens avec ce service. L'expérience montre cependant, dans certains pays, que si les visites de contrôle sont faites dans un esprit de coopération, elles peuvent permettre de découvrir des possibilités d'emploi pour les invalides et d'améliorer les relations entre l'employeur et le service de placement sélectif.

En faisant ses visites de contrôle, l'agent de placement doit être aimable et éviter de passer pour un fonctionnaire envoyé pour faire respecter la loi. Il doit expliquer l'objet de sa visite, les buts et les exigences de la loi - au début, l'employeur pourrait n'en avoir qu'une vague idée -, et s'efforcer de déterminer et de résoudre les difficultés de l'employeur.

En examinant le registre des invalides employés et en discutant la situation, l'agent de placement pourra s'apercevoir que l'employeur a dans son entreprise des invalides qui ne se sont pas fait enregistrer officiellement ou réenregistrer dans les délais prévus tout en remplissant les conditions requises. Si l'on s'entretientavec ces personnes et qu'on leur explique les avantages de l'enregistrement, il est fort possible que plusieurs se fassent enregistrer et que les obligations de l'employeur se trouvent ainsi remplies. Ce sera souvent là la solution du problème.

Si le problème n'est pas résolu, l'agent de placement, poursuivant la recherche de possibilités d'emploi pour les invalides, telle qu'elle a été exposée au chapitre IX, pourra voir avec l'employeur

s'il existe de telles possibilités et lui envoyer les invalides dont il s'occupe et qui rempliraient apparemment les conditions requises, ou ceux qu'il aura à placer par la suite, cela, dans l'espoir de trouver des possibilités pour certains d'entre eux et de mettre l'employeur en mesure de remplir ses obligations.

Dans les détails, la façon de procéder pourra varier beaucoup. Mais si l'exécution des dispositions légales est envisagée de cette manière et si les interventions sérieuses sont réservées pour les quelques cas où il est clair que l'employeur esquive volontairement ses obligations, on pourra obtenir le véritable résultat recherché, sans paraître exercer un contrôle qui n'aurait d'autre objet que lui-même.

CHAPITRE XI

Administration, locaux et personnel

1. Administration

Les programmes d'adaptation et de réadaptation professionnelles ont débuté de façons très diverses. Leur mise en oeuvre a fréquemment été le fait d'organisations privées s'intéressant à des catégories particulières d'invalides et s'occupant par exemple de l'éducation et de la formation professionnelle des aveugles ou des sourds-muets, ou encore de la réadaptation et du placement des tuberculeux. Les départements chargés des affaires militaires ont élaboré des projets de réadaptation et d'emploi pour les invalides de guerre; des organisations d'anciens combattants se sont également efforcées de trouver des emplois pour leurs membres, comme l'ont fait d'autres organisations s'occupant des victimes de certaines maladies graves.

Ces programmes ont généralement débuté modestement sur un plan local. Leur développement a souvent été freiné par le manque de fonds. Des organisations ayant les mêmes buts oeuvrent fréquemment dans le même domaine sans qu'il existe entre elles de coordination. Pourtant, ce n'est généralement qu'après que des organisations de ce genre eurent prouvé leur utilité qu'est né un intérêt national pour l'adaptation et la réadaptation professionnelles.

Une fois que l'intérêt a été éveillé à ce niveau et que l'on envisage d'élaborer un plan national, il est souhaitable d'étudier en premier lieu la nature et l'étendue des problèmes. Cette étude peut être consacrée tout d'abord aux besoins nationaux pour un groupe particulier d'invalides, les aveugles par exemple. On devra cependant, tôt ou tard, prendre en considération les besoins de toutes les catégories d'invalides. Les méthodes permettant de déterminer l'étendue du problème de l'invalidité ont déjà été exposées au chapitre II.

a) Appui des pouvoirs publics

Les pouvoirs publics, ayant pris conscience du problème de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles et de la nécessité de lui trouver une solution, doivent prendre l'initiative et accorder leur appui au programme proposé, en cherchant à en faire un programme aussi cohérent que possible. Une telle aide donne un certain prestige au programme et offre les meilleures chances de l'intégrer dans le cadre général du développement économique et industriel du pays.

Les pouvoirs publics devraient garantir ce qui est le plus important : l'appui financier. Ils devraient, dès le départ, comprendre qu'aucun progrès n'est possible sans un appui financier suffisant et régulier. Cela est également valable pour les projets exécutés par des organisations non gouvernementales. Il est chimérique d'espérer que des résultats satisfaisants pourront être obtenus si ces organisations dépendent entièrement ou en partie de dons et des recettes problématiques de loteries, de ventes de timbres, de bons, etc. Cela ne veut pas dire qu'il faille décourager les dons et autres formes d'aide.

b) Coordination du travail

Au début, les conditions économiques, le manque de personnel qualifié et le manque d'argent limitent souvent les programmes à des régions ou à des domaines restreints, qui ne pourront s'élargir qu'au gré des circonstances. Malgré cela, plusieurs autorités s'intéresseront, dès le départ, aux différents aspects du travail d'adaptation et de réadaptation : le ministère de la Santé pour les aspects médicaux; le ministère de l'Education pour l'enseignement et la formation professionnelle; le ministère du Travail pour l'enregistrement des invalides, les entretiens, l'orientation et le placement; le ministère des Affaires sociales pour les problèmes sociaux; les services de statistique pour le rassemblement des informations nécessaires; le ministère de l'Agriculture pour les projets de colonisation et les questions de formation rurale; le ministère de la Défense pour la réadaptation des militaires invalides; le ministère des Affaires économiques, notamment pour les questions qui concernent l'industrie; le ministère des Finances pour les crédits nécessaires. En outre, les organisations privées seront intéressées par ce qui touche à leurs domaines respectifs.

Toutes ces administrations, toutes ces organisations ont leur rôle à jouer, mais si chacune agit de son côté, des chevauchements d'activités et des doubles emplois se produiront inévitablement, tandis que des lacunes subsisteront certainement dans les services mis à la disposition des invalides. Un plan d'action coordonné est indispensable, et les pouvoirs publics devraient veiller à son élaboration.

c) Répartition des responsabilités

Les pouvoirs publics doivent en premier lieu désigner le ministère ou l'organisme qui sera chargé de l'organisation et du développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles. Cette responsabilité peut être confiée :

- à une seule autorité;
- conjointement aux autorités dont relèvent les diverses activités prévues dans le programme, l'une d'entre elles étant chargée de la coordination;
- à une administration créée spécialement pour assumer cette tâche.

Quelle que soit la décision, il faudra utiliser dans toute la mesure possible les services d'orientation, de formation professionnelle et de placement existants, développer les services pour invalides parallèlement et les intégrer aux services normaux.

Le but ultime de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles étant le retour de l'invalide à une vie professionnelle normale, il pourra être souhaitable de confier la responsabilité de la coordination des tâches au ministère qui s'occupe des questions d'emploi et de placement.

d) Création d'un conseil national

L'expérience montre que le meilleur moyen de réaliser un programme d'adaptation et de réadaptation professionnelles cohérent est d'avoir recours à un comité national de coordination placé sous l'autorité du chef du ministère chargé de la coordination (ou du chef de toute autre autorité de contrôle). Cet organisme pourra porter le nom de Conseil national de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles, ou de Comité consultatif national pour l'emploi des invalides. Dans certains pays, ce sera éventuellement un sous-comité d'un organisme tel que le Conseil national de la planification.

i) Membres du conseil

Le conseil devrait réunir des représentants de tous les intérêts en cause. Il devrait comprendre, au niveau national (ou au niveau le plus élevé quand il n'existe pas d'organisation nationale), des représentants :

- de tous les ministères directement ou indirectement intéressés (Travail, Santé, Education, Affaires sociales, Agriculture, Développement économique, Défense, Finances, service central de statistique);
- des organisations privées s'occupant des invalides (aveugles, sourds, tuberculeux, lépreux, etc.);
- des organisations d'employeurs et de travailleurs : fédérations d'employeurs, chambres nationales de commerce, centrales syndicales;
- des organisations d'invalides : associations d'anciens combattants, de mutilés, de paraplégiques, etc.;
- ainsi que des personnalités importantes particulièrement compétentes en matière d'adaptation et de réadaptation professionnelles et particulièrement intéressées par la question.

ii) Fonctions du conseil

Le conseil devrait être un organisme consultatif plutôt qu'exécutif. Il devrait être habilité à s'informer auprès des organismes intéressés et des particuliers et à recueillir leurs opinions. Ses fonctions consisteraient notamment à soumettre au ministre des avis sur les sujets suivants :

- rôles des divers ministères et des organisations privées (le conseil pourrait examiner par exemple si c'est le ministère de l'Education qui doit être chargé de la formation professionnelle des invalides ou si le ministère chargé de la coordination doit envisager de créer des centres de formation spéciaux);
- nécessité d'adopter des dispositions légales pour pouvoir mettre à exécution le programme d'adaptation et de réadaptation professionnelles ou prendre des mesures spéciales pour l'emploi des invalides; le cas échéant, nature de ces dispositions et date de mise en vigueur;

- plan de développement des activités d'adaptation et de réadaptation professionnelles, étapes et époques de leur réalisation;

- liaisons entre les ministères et les organisations intéressées (par exemple pour l'attestation de l'invalidité);

- coût du programme et manière d'y faire face (il s'agirait par exemple de savoir quelles sommes il conviendrait d'accorder aux organisations privées et quels ministères devraient supporter les frais de la formation et de l'entretien des stagiaires pendant les cours);

- nécessité de prendre des dispositions spéciales pour l'emploi de certaines catégories d'invalides et, le cas échéant, nature de ces dispositions;

- organisation de la publicité et de l'information au sujet du programme d'adaptation et de réadaptation professionnelles.

Le secrétariat sera assuré par le ministère chargé de la coordination. C'est lui qui devra réunir les données statistiques nécessaires au conseil.

iii) Fréquence des réunions

Au début, de fréquentes réunions seront nécessaires. Les projets devront être soumis par les représentants des ministères à leurs chefs respectifs pour approbation.

On pourra accélérer les travaux en renvoyant des questions déterminées à des sous-comités (par exemple à un sous-comité pour la formation, à un sous-comité pour les questions financières, etc.).

Par la suite, il suffira peut-être au conseil de tenir des réunions trimestrielles pour étudier les progrès et revoir les plans s'il y a lieu.

iv) Comités consultatifs locaux

Le conseil national aura avantage à se faire aider dans son travail par des comités consultatifs locaux institués pour des régions déterminées.

La composition de ces comités sera analogue à celle du conseil national, mais sur le plan local. Il y aurait moins de représentants des ministères en dehors de ceux du ministère chargé de la coordination. Les comités comprendraient des représentants des municipalités, intéressés par certains aspects de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles.

Les fonctions des comités consultatifs locaux seraient notamment les suivantes :

- voir comment les mesures adoptées sur les recommandations du conseil national s'appliquent localement;

- recommander au conseil national les modifications et les compléments aux mesures adoptées qui apparaîtraient souhaitables sur le plan local ou national;

- exécuter les tâches qui leur seraient assignées le cas échéant par la législation (en formulant par exemple des recommandations sur les personnes à enregistrer ou à ne pas enregistrer comme invalides);

- donner leur avis sur des cas de reclassement particulièrement difficiles;

- stimuler l'intérêt local pour les questions d'adaptation et de réadaptation professionnelles en patronnant des expositions de travaux accomplis par des invalides;

- aider, si la demande leur en est faite, à coordonner les activités locales.

Les comités consultatifs locaux devraient être informés, par des documents appropriés, de leurs tâches ainsi que de la politique et des activités du conseil national.

Les comités pourront se réunir trimestriellement pour étudier les rapports d'activité, examiner les documents et les circulaires qui leur auraient été communiqués et présenter des recommandations. Les membres pourront approfondir leurs connaissances grâce à des causeries sur divers problèmes, données de temps à autre au cours des réunions.

Des comités semblables peuvent être créés au niveau provincial ou régional, mais, comme ils ne fonctionnent guère que comme relais, transmettant des rapports qui pourraient tout aussi bien être envoyés directement au conseil national, ils ne sont généralement pas indispensables, à moins qu'il n'y ait des raisons particulières solides d'en instituer.

e) <u>Coordination entre les organisations privées</u>

La coordination est aussi nécessaire entre les organisations privées s'occupant de certaines catégories d'invalides que pour la réalisation du programme national.

Il n'est pas rare que l'on constate, par exemple, dans un pays en voie de développement, que le ministère de l'Education a créé une école pour les aveugles et organise des cours de formation préprofessionnelle; qu'une association ou une fondation pour aveugles accomplit un travail d'éducation et de formation professionnelle et procure peut-être par la suite des emplois aux élèves; qu'une autre association dirige un atelier protégé; que des activités semblables, mais non coordonnées, sont menées dans diverses parties du pays, où il n'y a que de rares possibilités de placement pour les intéressés.

Il n'y a pas de doute - et cela a été démontré dans la pratique - que l'oeuvre de reclassement des aveugles (comme d'autres catégories d'invalides dont le reclassement exige habituellement l'intervention d'un personnel spécialisé) gagne beaucoup à ce que soit créé un organisme national qui coordonne les activités des diverses organisations.

Seraient membres d'un tel organisme national des représentants :

- de toutes les organisations oeuvrant dans le domaine considéré;
- des ministères intéressés (Education, Santé, Travail, Affaires sociales);
- d'organisations d'employeurs et de travailleurs;
- ainsi que des personnes particulièrement compétentes dans le domaine considéré ou particulièrement intéressées par le problème.

Outre certaines tâches générales, telles que mener des campagnes de prévention, récolter des fonds, accorder une aide financière, etc., les fonctions d'un tel organisme seraient les suivantes :

- coordination et développement des activités dans le domaine considéré;
- organisation du recrutement du personnel et de sa formation dans les techniques spécialisées, quand il y a lieu;
- organisation de la formation professionnelle et du placement, en collaboration avec les ministères intéressés;
- création et direction d'ateliers protégés si cela est nécessaire;
- détermination des productions à entreprendre, négociation de contrats de sous-traitance, organisation de la commercialisation.

Un tel organisme sera en mesure de présenter au conseil national un plan de développement coordonné dans le domaine envisagé, avec une évaluation des coûts : immobilisations (bâtiments, équipement), frais courants, rémunération des stagiaires, rémunération des travailleurs des ateliers protégés, etc.

Toute nouvelle organisation qui pourrait être créée par la suite dans le pays devra être affiliée à l'organisme national et y être représentée. Ainsi, la nouvelle organisation bénéficiera de l'expérience de celles qui existent déjà depuis longtemps.

f) Section spéciale au sein du ministère chargé de la coordination

Si l'autorité responsable n'est pas elle-même un département distinct chargé exclusivement de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles, le ministère chargé de la coordination estimera sans doute souhaitable de créer, au siège central de ses services, une section spéciale pour les questions concernant les invalides, ayant les fonctions suivantes :

- assurer la liaison centrale avec les autres ministères, les organisations privées et les autres organismes;

- organiser les services d'adaptation et de réadaptation et les centres de formation qui relèvent du ministère et contrôler leur activité;

- déterminer la nature, la durée et les programmes des cours de formation professionnelle pour les invalides, où qu'ils soient donnés, conjointement avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec les services du ministère de l'Education;

- recruter le personnel et organiser sa formation;

- préparer des manuels et des directives pour le personnel;

- contrôler le travail des bureaux locaux, si cette fonction n'est pas déléguée à une section d'inspection;

- établir des statistiques sur les questions intéressant l'adaptation et la réadaptation professionnelles ainsi que sur les activités des bureaux locaux;

- préparer le matériel destiné à l'information et organiser des campagnes d'information;

- donner des conseils pour résoudre les problèmes des bureaux locaux;

- obtenir des candidatures et procéder aux nominations au conseil national ainsi qu'aux comités consultatifs locaux;

- assurer le secrétariat au conseil national.

Deux des fonctions les plus importantes de cette section sont l'élaboration des instructions destinées au personnel et la formation de celui-ci. Quelque souci que l'on ait de maintenir la continuité dans le service, des changements sont inévitables. La qualité du service ne s'améliorera pas si le personnel nouveau n'est pas convenablement formé et s'il doit, pour s'informer, compter sur la mémoire et les directives orales de ses collègues. Ce sujet est traité en détail au chapitre XII.

g) Services locaux du ministère chargé de la coordination

Dans les pays au territoire étendu où le ministère chargé de la coordination possède des services locaux ou est amené à en créer, certaines fonctions de la section centrale pourront être déléguées, sous le contrôle et l'orientation de la section centrale, à des sections mises en place dans les bureaux locaux. Celles-ci pourraient notamment s'acquitter des tâches suivantes :

- assurer la liaison au niveau local avec les services des autres ministères, les organisations privées et les autres organismes;

- exercer un contrôle direct sur l'activité des centres d'adaptation et de réadaptation et des centres de formation relevant du ministère dans la région et se prononcer notamment sur les demandes d'admission;

- recruter le personnel et organiser sa formation;

- contrôler le travail des agents de placement locaux;

- établir des statistiques régionales appropriées;

- organiser des campagnes d'information régionales;

- donner des conseils pour résoudre les problèmes des bureaux locaux;

- obtenir des candidatures et procéder aux nominations au comité consultatif local.

Les sections locales observeraient les progrès faits dans la région, examineraient les problèmes qui se posent et feraient rapport à la section centrale à des intervalles réguliers (mensuellement par exemple). Elles transmettraient les résolutions ou les recommandations des comités consultatifs locaux. Il leur incomberait en particulier de suivre attentivement le travail de formation professionnelle, pour signaler tous les changements de cours ou de méthodes de formation qui paraîtraient souhaitables, ainsi que tous les besoins qui se feraient sentir en ce qui concerne les moyens de formation.

h) Conférences périodiques

La section centrale devrait tenir des conférences périodiques avec les sections locales, et celles-ci devraient convoquer de même des réunions locales (ou de groupes) avec les agents de placement locaux, pour discuter de la politique à suivre, des progrès à réaliser et des problèmes à résoudre.

i) Conclusion

Il ne sera pas nécessaire (ce serait d'ailleurs souvent impossible) de mettre sur pied toute l'organisation décrite ici dès le début du programme d'adaptation et de réadaptation professionnelles. Cette description a pour but de présenter, dans sa forme finale, un système pratique d'administration. La coordination doit être mise en oeuvre dès le début; le reste pourra se faire peu à peu. Il faudra peut-être des années pour mettre en place l'ensemble de l'organisation.

2. Locaux

Les locaux nécessaires sont principalement de trois sortes :

- bureaux pour la réception des demandes d'enregistrement ou d'assistance, les entretiens et les activités d'orientation ou de placement;

- locaux pour la réadaptation, comprenant des salles de physiothérapie, des locaux pour les tests professionnels et des ateliers;

- ateliers de formation professionnelle et ateliers d'emploi protégé, avec les locaux administratifs appropriés.

Au moment de choisir les locaux devant servir de bureaux, il faut se rappeler qu'ils seront utilisés par des invalides, dont un certain nombre ne pourront pas monter des escaliers. Il faut par conséquent trouver des locaux de plain-pied, à moins qu'il n'y ait un ascenseur. Dans ce dernier cas, il faut veiller à ce que toutes les portes, y compris celles de l'ascenseur, soient assez larges pour qu'une chaise roulante puisse passer. Au début, il faudra sans doute accepter ce qui se présente, même si les locaux sont à peine meublés et ne permettent guère de créer une ambiance favorable. Des dispositions devront être prises le plus tôt possible pour que les entretiens, l'orientation et le placement puissent se faire dans des conditions de discrétion convenables. Il faut prévoir des locaux séparés ou, si cela n'est pas possible, des cloisons ou des cabines. Les bureaux et les salles doivent être meublés d'une table, de chaises en nombre suffisant, etc. On s'efforcera de créer une atmosphère sympathique.

Le genre, les dimensions et la disposition des locaux pour la réadaptation, des ateliers de formation professionnelle et des ateliers protégés dépendent entièrement de la destination de ces locaux, des professions enseignées ou pratiquées et du nombre de personnes. Ces données varient tellement qu'il est impossible d'établir un plan type. On peut toutefois noter un certain nombre d'exigences assez générales :

- les locaux doivent être autant que possible de plain-pied pour les raisons indiquées plus haut à propos des bureaux;

- ils doivent être construits d'une manière et avec des matériaux qui conviennent au pays;

- le plan doit être compact, de façon à réduire les distances que le personnel et les invalides ont à parcourir; on gagnera ainsi du temps;

- des passages couverts doivent être prévus, autant que possible, par exemple entre les ateliers, les réfectoires et les dortoirs;

- les divers ateliers doivent être groupés sous un seul toit pour faciliter la surveillance, notamment si l'un ou l'autre des surveillants doit s'absenter;

- les personnes qui doivent constamment se consulter, telles que le conseiller d'orientation professionnelle, l'assistant social et l'agent de placement, doivent avoir des bureaux contigus;

- il est bon de prévoir un local réservé aux entretiens, séparé des ateliers;

- les locaux administratifs doivent être séparés des ateliers, surtout si on utilise des machines bruyantes;

- dans les centres de réadaptation, il convient de prévoir une salle de gymnastique ou un local où il soit possible de pratiquer des exercices thérapeutiques;

- il convient de tenir compte des besoins particuliers de certaines catégories d'invalides, par exemple de faciliter les mouvements des aveugles ou d'aménager des toilettes spéciales pour les invalides qui ne peuvent se déplacer qu'en chaise roulante;

- il est indispensable de prévoir une infirmerie permettant d'effectuer les examens médicaux et de donner les premiers soins;

- il convient de prévoir éventuellement des chambres pour les personnes qui ne peuvent rentrer chez elles chaque jour, ainsi que des salles de lecture, de correspondance et de délassement.

Enfin, en choisissant le site et les locaux, il faut veiller à ce qu'il y ait suffisamment de place pour tout agrandissement nécessaire. Il convient aussi d'étudier les plans de façon à pouvoir ajouter, si besoin est, de nouveaux ateliers ou de nouvelles salles d'étude ou de pouvoir diviser les locaux sans que cela entraîne de trop lourdes dépenses. En ce qui concerne les bureaux, il faut veiller à réserver une salle à l'usage du comité consultatif local (s'il en existe un), de façon qu'il puisse se réunir sans gêner le travail ordinaire.

3. Personnel

Le programme national d'adaptation et de réadaptation professionnelles a des chances de débuter par un simple projet pilote exécuté par un ou deux fonctionnaires. Au fur et à mesure qu'il prendra de l'importance, le personnel augmentera en nombre jusqu'à ce que l'organisation décrite dans les paragraphes précédents soit en place.

En plus du personnel de la section centrale chargée de contrôler la réalisation du programme, il sera nécessaire de recruter des conseillers d'orientation et des agents de placement. C'est d'eux que dépend en fin de compte la réussite du programme. Leur recrutement et leur formation doivent être organisés de telle façon qu'on puisse disposer de personnel qualifié au fur et à mesure que le travail progresse.

a) Estimation des besoins de personnel

Il est difficile d'évaluer le nombre d'agents nécessaires si ce n'est en fonction de l'expérience acquise. Le principe général est que les effectifs doivent répondre aux exigences du travail. Sauf peut-être au début, il n'est pas de bonne politique d'engager un nombre arbitraire de personnes et d'organiser le travail en fonction de ce nombre. Les besoins du service doivent être pris en considération au fur et à mesure qu'il se développe, et les augmentations de personnel nécessaires doivent être autorisées sans délais inutiles.

Il faut également tenir compte, pour l'évaluation du nombre d'agents nécessaire pour diverses phases du travail de réadaptation professionnelle, de certaines considérations. Par exemple, les entretiens, l'orientation et le placement prendront beaucoup plus de temps pour un invalide que pour une personne valide. De plus, les agents de placement devront consacrer une bonne partie de leur temps à faire des enquêtes, à établir et à maintenir le contact avec les employeurs, les hôpitaux, les organisations locales et les assistants sociaux, à assurer le secrétariat du comité consultatif local s'il en existe un et à veiller le cas échéant à l'exécution des obligations imposées aux employeurs.

La nature des services assurés et les besoins de personnel qui en découlent varient à un tel point d'un pays à l'autre qu'il n'est pas possible de proposer des règles précises à suivre. Il faut toutefois garder à l'esprit les points suivants :

- la section centrale doit disposer d'un personnel suffisant pour s'acquitter de ses tâches, mais l'organisation ne doit pas devenir une tête sans corps : les résultats dépendent pour beaucoup des efforts des agents qui travaillent à pied d'oeuvre;

- les agents de placement devraient être appelés en principe à s'occuper de tous les aspects des cas : entretiens, orientation, mesures de réadaptation ou de formation professionnelles, placement, contrôle. Des difficultés peuvent apparaître quand un agent qui n'est pas chargé du placement s'occupe de l'orientation professionnelle et laisse à un autre le soin d'effectuer le placement;

- tous les bureaux locaux doivent disposer d'au moins un agent de placement à plein temps; là où il en faut plusieurs, l'un d'eux devrait diriger le travail, traiter les cas particulièrement difficiles et, à côté du travail ordinaire, remplir certaines fonctions spéciales (participation aux réunions du comité consultatif local, etc.);

- dans les régions écartées et pour les petites villes où le volume de travail n'exige pas la présence à plein temps d'un agent de placement, on pourrait constituer des groupes d'agents chargés d'aider les fonctionnaires locaux pour le placement sélectif.

b) <u>Salaires et conditions de service</u>

Comme on l'a déjà indiqué, le travail d'adaptation et de réadaptation professionnelles est un travail hautement spécialisé et exige de grandes qualifications. Il est particulièrement souhaitable de pouvoir compter sur un personnel stable. Il s'ensuit que les salaires et les conditions de service (durée du travail, congés annuels, etc.) doivent être adaptés à ces exigences et à celle du travail qui doit être accompli. L'échelle des traitements doit soutenir avantageusement la comparaison avec celles qui s'appliquent à des postes comparables dans d'autres domaines et comporter de semblables progressions. Le personnel recruté à l'extérieur devrait

avoir des chances raisonnables d'être nommé à titre permanent après une période probatoire, de même que des perspectives convenables de promotion. Quant au personnel recruté dans l'administration intéressée ou dans l'organisation, ses perspectives normales de promotion ne devraient pas se trouver réduites.

En résumé, traitements et conditions de service doivent être assez bons pour attirer des personnes de valeur et les inciter à rester. Dans les pays qui mettent sur pied un programme de réadaptation professionnelle, le personnel acquerra une expérience précieuse qui pourrait lui permettre d'obtenir des postes bien rémunérés ailleurs - fût-ce dans un autre pays. Si les traitements et les conditions de service ne sont pas assez bons, il faut craindre qu'il ne se produise un grand mouvement de personnel; on devra, à grands frais, reformer du personnel et on aura perdu des agents qui avaient acquis une expérience très utile. Le préjudice pour le pays sera moins grave si un agent quitte simplement les services d'un ministère pour aller travailler pour une organisation privée s'occupant de réadaptation professionnelle.

Cela dit, les conditions de service et les traitements ne doivent pas être avantageux au point d'attirer des personnes n'ayant aucune vocation et cherchant uniquement un poste sûr et bien rétribué.

Là où le service de réadaptation professionnelle relève de l'Etat, il se pourrait qu'il soit difficile, à cause de la rigidité des échelles de salaires et des systèmes de classement, d'assurer aux agents de placement et aux autres catégories d'agents des salaires et des conditions de service en rapport avec le caractère particulier de leur tâche. Une solution possible serait de leur accorder des majorations spéciales de salaire ou de les engager sur la base d'un contrat spécial.

CHAPITRE XII

Sélection et formation des agents de placement

1. Sélection

a) Normes de sélection

Des normes minimales de qualification doivent être établies pour les agents d'orientation et de placement. Leur travail est celui qui est le plus difficile dans le service de réadaptation professionnelle et il exige en principe une combinaison de qualités qui se trouvent rarement réunies dans la même personne. Un candidat ne fera un bon agent de placement, si qualifié qu'il puisse être :

- que s'il possède un intérêt réel pour les invalides et un ardent désir de les aider;
- que s'il mesure bien que, comme les membres de la profession médicale, il passera sa vie à résoudre des problèmes;
- que s'il sait considérer les problèmes des invalides avec objectivité, sans se laisser influencer affectivement par eux.

Il doit également :

- être capable de s'intégrer dans une équipe, en homme qui connaît tous les objectifs de l'organisation et la place qu'il occupe, qui mesure l'importance de l'oeuvre d'ensemble et qui y apporte au mieux sa contribution personnelle;
- posséder la maturité de vues et de jugement si importante dans ce domaine;
- savoir établir des contacts avec les gens à tous les niveaux et entretenir des rapports humains et amicaux avec tous ceux dont il attend une aide ou auxquels il apporte de l'aide;
- savoir s'exprimer avec aisance et intelligence, sans utiliser un langage de spécialiste incompréhensible au profane, et rédiger d'une manière concise et claire;
- posséder l'intuition et l'imagination nécessaires pour aborder les problèmes sous l'angle le plus favorable;
- connaître le monde du travail et les professions et posséder si possible une certaine expérience pratique du placement.

Il doit en plus avoir une bonne culture générale. Il convient de remarquer qu'il n'a pas besoin d'être titulaire d'un diplôme universitaire dans une discipline telle que la psychologie, la sociologie, etc. On ne lui demandera pas de faire du travail social ou analogue au sens habituel du terme et il pourra toujours bénéficier au besoin de l'aide d'autres personnes dans ces domaines. Il est beaucoup plus important qu'il ait du bon sens et une certaine expérience de la vie, accompagnée d'une solide culture générale, plutôt qu'un titre universitaire sans cette base.

On a parfois émis l'idée que l'agent de placement devrait être lui-même un invalide. Mais, à part le fait qu'une exigence de ce genre irait à l'encontre de la règle générale qui veut que les personnes soient jugées sur la base de leurs aptitudes et non de leurs déficiences, l'expérience prouve qu'il est sans importance qu'il soit invalide ou non. Le seul critère doit être : le candidat peut-il accomplir le travail et possède-t-il les qualifications précédemment décrites ?

Dans le cas d'organisations s'occupant de catégories spéciales d'invalides, tels les aveugles et les sourds, les candidats devront connaître également (ou être en mesure d'apprendre) les techniques particulières appropriées.

b) Recrutement

Dans les pays en voie de développement, le recrutement d'agents ayant les qualifications décrites sera certainement difficile dans les premiers stades. On devra, autant que possible, choisir des personnes ayant déjà les qualifications ou les qualités requises et leur donner la formation complémentaire qui serait nécessaire. Là où il existe déjà des services de l'emploi, il ne devrait pas être difficile de recruter, dans le personnel existant, des agents qui aient déjà une certaine connaissance des activités économiques, des emplois et du travail de placement normal, et il suffira de leur enseigner les techniques spéciales additionnelles. Les candidats devront être des volontaires et, avant d'être acceptés, ils devront être jugés, après un entretien, selon les critères mentionnés plus haut. Si, après essai, l'un ou l'autre ne devait pas convenir, il devra pouvoir retrouver son précédent domaine d'activité sans que cela lui fasse du tort d'une manière ou d'une autre.

Là où il n'existe pas de services de l'emploi et où c'est un service de réadaptation nouveau ou une organisation privée qui a besoin de personnel, la situation est plus difficile. On pourra peut-être trouver des candidats qui conviennent, ayant de l'intérêt pour ce travail et possédant les qualités voulues, parmi les personnes qui ont de l'expérience dans les domaines suivants :

- les relations professionnelles et les relations de travail en général dans l'industrie ou dans un autre secteur;
- l'administration du personnel;
- l'orientation professionnelle dans des établissements d'enseignement ou des établissements similaires;
- les personnes qui ont une formation théorique dans les domaines susmentionnés ou d'autres domaines connexes, grâce à des études sanctionnées par un diplôme, sans avoir une grande expérience pratique.

2. Formation

Les hommes et les femmes qui s'occupent d'adaptation et de réadaptation professionnelles, et en particulier les agents de placement, ne naissent pas tout formés à cette tâche : ils doivent être soigneusement choisis et recevoir la formation de base nécessaire.

Cette formation doit avoir pour but de donner aux agents les connaissances complémentaires (notamment quant aux techniques à employer) qu'ils doivent posséder pour s'occuper des invalides, et non les qualifications de base exigées des candidats.

Les méthodes de formation différeront forcément selon le degré de développement du service de placement sélectif.

a) Débuts du service de placement sélectif

Dans bien des cas, le service de placement sélectif sera établi à l'origine dans le cadre d'un projet pilote ne nécessitant les services que d'un ou de deux agents. Il se pourrait cependant qu'il n'y ait personne dans le pays qui ait suffisamment d'expérience dans ce domaine pour entreprendre la tâche.

Dans ce cas, il pourra être nécessaire que le gouvernement demande l'aide d'une organisation internationale, pour obtenir soit le concours d'experts qui pourront assurer la formation, dans le pays, de candidats convenablement choisis, soit l'octroi de bourses de formation à l'étranger, soit encore la combinaison de ces deux possibilités.

Un des buts des experts sera de former les premiers agents de telle façon qu'ils puissent, une fois qu'ils connaîtront bien leur travail, former à leur tour les nouveaux venus au fur et à mesure que le service s'étendra. Pour cette raison, il est souhaitable non seulement que les agents choisis pour travailler avec les experts possèdent, en même temps que les qualités déjà mentionnées, l'aptitude à former d'autres personnes, mais encore qu'on puisse compter sur leurs services pour plusieurs années, ou en tout cas jusqu'au moment où ils auront pu former des remplaçants capables de reprendre leur travail. L'aide des experts serait perdue si les agents qu'ils auront formés ne continuaient pas leur travail.

Dans la plupart des cas, il serait utile qu'un ou plusieurs agents puissent étudier à fond les aspects pratiques du travail dans un pays disposant d'un service de placement sélectif hautement développé. Les stagiaires devront pourtant ne pas oublier que certaines des méthodes adoptées dans ces pays ne seront peut-être pas utilisables dans le leur, au moins pendant les premiers stades du développement du service.

b) Développement du service de placement sélectif

Le service de placement sélectif se développera dans bien des cas en étendant graduellement ses activités à des régions nouvelles, ce qui n'exigera pas plus d'un ou de deux agents supplémentaires à la fois. Il n'est pas possible d'organiser de véritables cours de formation pour un si petit nombre de participants, et ces nouveaux agents pourront se former en travaillant avec des agents déjà formés. La durée de la période de formation dépendra de l'étendue des connaissances en matière de placement que les nouveaux venus possèdent au départ; elle devra durer jusqu'au moment où ceux-ci seront assez compétents pour travailler de façon indépendante dans les nouvelles régions.

Si, au contraire, une extension rapide du service est prévue (par exemple sur le plan national), il faudra établir un programme de formation.

c) Choix du personnel enseignant

Avant de mettre en train un programme de formation, il convient de choisir avec soin le personnel enseignant, dont dépend le succès du programme, parmi les agents déjà formés. Enseigner est un art en soi , et de bons techniciens ne font pas nécessairement de bons professeurs.

Un bon professeur devrait connaître son sujet, mais il devrait aussi :

- savoir exposer son sujet;
- aimer son sujet et aimer l'enseigner;
- ne pas paraître lire un texte et ne pas parler d'une voix monotone;
- instituer un dialogue et ne pas parler ex cathedra;
- être mûr et équilibré, avoir le respect des opinions d'autrui et supporter avec patience et sans rebuffades ce qui pourrait apparaître comme du manque d'attention ou de réflexion;
- être sociable et avoir le sens de l'humour;
- "sentir" sa classe et savoir à tout moment s'il a son attention;
- être capable d'autocritique.

A moins que, parmi les agents déjà formés, il y en ait qui possèdent une certaine expérience de l'enseignement et de la formation, il sera peut-être utile de donner à ceux que l'on aura jugés les plus aptes un bref cours préliminaire de pédagogie théorique et pratique.

d) Programme de formation préliminaire

Le programme de formation préliminaire pour les agents de placement doit leur présenter le sujet de la réadaptation professionnelle dans son ensemble, leur enseigner les techniques de l'entretien, de l'orientation professionnelle et du placement sélectif des invalides et les aider à comprendre :

- les aspects psychologiques et autres de l'invalidité;
- les effets de l'invalidité sur l'aptitude à l'emploi;
- les ressemblances et les différences entre les services destinés aux invalides et les services destinés aux personnes valides;
- la manière - positive - dont il faut aborder le travail de placement;

- les limites de leurs responsabilités et le moment où il convient de recourir à une aide extérieure.

Le contenu du programme différera nécessairement en fonction du genre de service pour lequel il est conçu (par exemple selon que ce service s'occupe de tous les invalides ou seulement d'une catégorie particulière, telle celle des aveugles), ainsi qu'en fonction de l'origine et de l'expérience antérieure des stagiaires. Il n'est par conséquent pas possible d'indiquer un programme unique valable pour tous les cas. Il faut se rappeler que le but de la formation est d'enseigner aux agents qui font le travail pratique ce qu'ils devront faire. Les stagiaires devront avoir une connaissance générale de leur travail et une formation théorique, mais il faudra surtout inclure dans le programme autant d'exercices pratiques que possible, concernant les techniques de l'entretien, de l'orientation professionnelle et du placement sélectif. Certaines considérations générales et certaines recommandations sont formulées à ce sujet dans l'annexe 5.

e) Manuel d'instructions

Il n'est ni souhaitable ni possible de fournir aux agents de placement des instructions écrites concernant les dispositions à prendre dans les cas particuliers dont ils ont à s'occuper. Cependant, la manière générale de procéder devrait être définie de façon uniforme pour l'ensemble du service de placement, afin d'éviter des différences de traitement selon les régions.

Il faut donc préparer un manuel simple d'instructions dès les débuts du service. Il donnera des directives aux agents de placement sur les principes généraux à observer au sujet des demandes d'enregistrement ou d'assistance, sur le développement des possibilités d'emploi, les méthodes de coopération avec les autres services, les hôpitaux et les organisations privées, les techniques d'entretien, d'orientation professionnelle et de placement, les rapports statistiques, les rapports d'activité, etc.

Ce manuel devra être revu en fonction de l'expérience et complété selon les besoins du développement du service. Il doit être remis à tous les agents de placement et pourra également servir d'ouvrage de référence pour le programme de formation préliminaire.

f) Formation en cours de service

Le programme de formation préliminaire doit faire une place aussi large que possible au travail pratique. Cependant, on ne saurait s'arrêter là. La formation, en fait, ne se termine jamais, car les agents doivent continuellement augmenter leur savoir et se tenir au courant de l'évolution des activités des entreprises et des techniques d'adaptation et de réadaptation professionnelles.

Voici quelques moyens d'assurer une formation suivie :

- publication d'instructions pratiques révisées ou augmentées sur les méthodes, les techniques et les procédures à suivre pour exécuter le travail et en rendre compte;

- organisation de réunions périodiques, nationales, régionales ou locales, sur la politique du service et les procédures à suivre;

- formation concrète : visites dans d'autres institutions, dans des entreprises, etc.;

- organisation de cours complémentaires et de cours de mise à jour des connaissances portant sur de nouvelles méthodes ou sur des sujets particuliers (tels que le traitement de certaines maladies ou de certaines formes d'invalidité et leurs effets sur l'aptitude à l'emploi);

- permutation d'agents, de façon qu'ils puissent élargir leur compétence;

- information à l'aide de brochures, de journaux, d'ouvrages, etc.

ANNEXE 1

Exemples de définitions du terme "invalide"

République fédérale d'Allemagne

Sont visés par la loi : les ressortissants allemands dont la capacité de gain a été réduite de façon durable de 50 pour cent au moins par suite d'une invalidité due à la guerre, à des mesures de persécution du régime national-socialiste, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle; les ressortissants allemands aveugles; les personnes autres que les ressortissants allemands dont la capacité de gain a été réduite de façon durable de 50 pour cent au moins par l'effet d'une des causes susmentionnées, à condition (dans certains cas) qu'elles puissent faire valoir des droits au titre de la loi fédérale sur l'indemnisation des victimes de la guerre ou de la législation sur l'assurance-accidents. Sont assimilées les personnes dont la capacité de gain a été réduite d'une façon durable de 30 pour cent au moins par l'effet d'une des causes susmentionnées si elles sont dans l'impossibilité de trouver ou de conserver un emploi convenable, ainsi que les personnes dont la capacité de gain a été réduite de façon durable d'au moins 50 pour cent pour des raisons autres que les raisons déjà mentionnées si elles sont dans l'impossibilité de trouver ou de conserver un emploi convenable. (Loi de 1953 sur l'emploi des invalides.)

Sont considérées comme physiquement handicapées les personnes dont la capacité de gain est notablement diminuée ou le sera vraisemblablement par la suite, cela de façon durable, en raison d'une malformation ou d'un mauvais fonctionnement du corps ou des membres, ou de lésions ayant pour siège la tête ou le tronc. Sont considérées comme menacées d'un handicap physique les personnes exposées à souffrir, en raison d'une affection congénitale ou autre, d'une malformation ou d'un mauvais fonctionnement durable du corps ou des membres qui risque de réduire notablement leur capacité de gain. Les sourds et muets sont compris dans cette définition. (Loi de 1957 concernant l'assistance aux personnes physiquement handicapées ou menacées d'un handicap physique.)

Autriche

Sont considérées comme des invalides les personnes dont la capacité de travail a été réduite d'au moins 50 pour cent par suite d'une lésion due à la guerre, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de même que les aveugles. Peuvent être assimilées à des invalides les personnes qui ont perdu au moins 25 pour cent de leur capacité de travail pour les mêmes raisons et qui de ce fait ne peuvent obtenir un emploi, ainsi que les personnes qui ont perdu au moins 50 pour cent de leur capacité de travail à cause d'une infirmité (sourds, muets, mutilés, etc.). (Loi de 1958 sur l'emploi des invalides.)

Bulgarie

Les invalides sont classés en trois groupes selon le degré de perte de la capacité de travail :

Groupe I : personnes atteintes d'une incapacité de travail totale et ayant besoin de l'assistance d'un tiers;

Groupe II : personnes atteintes d'une incapacité de travail totale dans quelque occupation que ce soit;

Groupe III : personnes incapables d'exercer dans des conditions normales une activité régulière dans leur propre occupation mais pouvant utiliser leur capacité restante : a) pour exécuter des travaux occasionnels; b) en effectuant une journée de travail réduite; c) pour prendre une autre occupation exigeant des qualifications sensiblement inférieures. (Code du travail de 1951.)

Danemark

Sont considérées comme des invalides les personnes qui, à cause d'une affection ou d'une déficience physique ou mentale, ou pour des raisons sociales ont des possibilités si réduites de trouver un emploi que la collectivité doit prendre des mesures pour rétablir ou développer leur capacité d'emploi. (Loi de 1956 sur la coordination des dispositions concernant les personnes handicapées en matière d'emploi.)

Grèce

Les dispositions légales concernent les anciens combattants, les cheminots et les citoyens bénéficiant d'une pension en raison de blessures reçues ou de maladies contractées pendant la guerre ou au cours de campagnes ultérieures sur le territoire grec, ainsi que les personnes touchant une pension de guerre pour avoir participé aux luttes nationales depuis 1903. (Loi de 1949 sur la protection et le reclassement des invalides de guerre et des victimes de la guerre.)

Italie

Sont considérés comme des invalides les travailleurs âgés de moins de soixante ans et les travailleuses âgées de moins de cinquante-cinq ans dont la capacité de travail a été réduite d'au moins 40 pour cent à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les invalides du travail qui ont perdu toute capacité de travailler et ceux qui pourraient mettre en danger la santé ou la sécurité de leurs camarades de travail ou compromettre la sécurité des installations en raison de la nature et du degré de leur invalidité ne peuvent cependant être engagés aux fins de l'application des dispositions sur l'emploi obligatoire des invalides du travail. (Décret législatif de 1947 concernant l'emploi obligatoire des invalides du travail.)

D'autres dispositions visent les personnes, qu'elles aient fait partie des forces armées ou non, qui ont perdu totalement ou en grande partie leur capacité de travail à cause d'une lésion ou d'une infirmité résultant d'actes de guerre. (Loi de 1950 concernant l'emploi obligatoire des invalides de guerre.)

Norvège

Sont considérées comme des invalides les personnes qui, à cause d'une infirmité physique ou mentale, ont des possibilités considérablement réduites en ce qui concerne le choix d'un emploi ou d'un travail. (Règlement de 1953 concernant le placement des personnes partiellement invalides.)

Sont visées, d'autre part, les personnes dont les possibilités physiques sont gravement et irrémédiablement diminuées à la suite d'une déficience ou d'une affection congénitale ou autre ayant eu pour conséquence un dérèglement fonctionnel de la stabilité ou de la motricité. (Loi de 1958 sur les invalides.)

Royaume-Uni

Sont considérées comme des invalides les personnes qui, en raison d'une lésion, d'une maladie ou d'une infirmité congénitale, sont fortement handicapées soit pour obtenir ou conserver un emploi, soit pour entreprendre une activité indépendante qui, n'était cette lésion, maladie ou infirmité, conviendraient à leur âge, à leur expérience et à leurs qualifications. Le terme "maladie" doit être interprété comme comprenant tout état physique ou mental résultant d'un développement imparfait d'un organe. (Loi de 1944 sur l'emploi des invalides.)

Suède

L'accent est mis sur la réduction ou la perte définitive de la capacité de travail due à une déficience congénitale ou non, physique ou mentale, constituant pour l'invalide un handicap sur le marché de l'emploi. (Pratique de l'Office royal du travail.)

Suisse

L'invalidité est définie comme la diminution de la capacité de gain, présumée permanente ou de longue durée, qui résulte d'une atteinte à la santé physique ou mentale provenant d'une infirmité congénitale, d'une maladie ou d'un accident. (Loi fédérale de 1959 sur l'assurance-invalidité.)

Tchécoslovaquie

Sont considérées comme des invalides les personnes qui, à la suite d'une détérioration permanente de leur état de santé, ont un choix considérablement réduit de possibilités d'emploi. Sont comprises les personnes souffrant d'une atteinte permanente avant d'avoir pris un emploi régulier ou d'une déficience congénitale. (Loi de 1956 sur la sécurité sociale.)

Turquie

Sont considérées comme des invalides les personnes qui reçoivent une indemnité mensuelle de l'Institution d'assurance pour les travailleurs qui ont besoin d'une réadaptation professionnelle pour pouvoir travailler dans leur ancien ou dans un nouvel emploi. (Règlement de 1960 concernant la réadaptation professionnelle, Institution d'assurance pour les travailleurs.)

ANNEXE 2

Formule d'enregistrement pour l'emploi (invalides)

Page 1 - recto

Nom de famille	Situation matrimoniale	Age	Date de naissance			Classification professionnelle
Autres noms .... Prénoms						

Adresse	Profession .... Profession secondaire ....
Instruction (âge de fin d'études, point atteint dans les études, certificats)	Qualifications (y compris la formation professionnelle reçue) ....
Nature de l'invalidité	
Causes et date à laquelle est survenue l'invalidité	Autres observations (qualités personnelles, évaluation générale, etc.) ....

Page 1 - verso

Antécédents professionnels

Emplois occupés dans l'ordre chronologique		Nom	Classification professionnelle
Période		Employeur : Nom, adresse et entreprise	Position Travail effectué
du	au		

Page 2 - recto

Nom ....

Date	Initiales	Entretiens et démarches faites

Page 2 - verso

Date	Nom des employeurs avec lesquels contact a été pris	Nature du travail	Résultat

Note : Les points qui doivent être inclus sont indiqués; la disposition typographique devrait être choisie en fonction du système de classement utilisé.

ANNEXE 3

Formule de demande d'inscription au registre des invalides

MINISTERE DE ....

LOI SUR LES INVALIDES DE 19

DEMANDE D'INSCRIPTION AU REGISTRE DES INVALIDES

Recto

PARTIE I - RENSEIGNEMENTS A DONNER PAR LE REQUERANT

1. Nom et prénom .... * sexe M * marié
F * célibataire

2. Adresse ....

3. Nationalité .... Date de naissance ....

4. Demande antérieure (le cas échéant) Date .... Bureau ....
Numéro de l'acte d'enregistrement ....

5. Nature de l'invalidité ....

6. Date approximative du début de l'invalidité ....

7. Cause de l'invalidité ....
....

8. a) Emplois occupés avant l'invalidité (nature exacte du travail) du au
....
....

b) Emplois occupés depuis l'invalidité du au
....
....

c) Emploi actuel (le cas échéant)
i) Nature du travail ....
ii) Nom et adresse de l'employeur ....
....

d) Emploi souhaité (invalides sans emploi) ....
....

9. *Ci-joint un certificat médical.

10. Je certifie que les informations données ci-dessus sont exactes et je demande à être inscrit au registre des invalides.

Date .... Signature ....

*Biffer ce qui ne convient pas.

Verso

PARTIE II - RESERVE AUX SERVICES OFFICIELS

	Initiales	Date
1. Enquêtes complémentaires :		
a) Nature des enquêtes :		
....	....	......
b) Démarches faites :		
....	....	......

Cas n°

2. Cas douteux :

Cas transmis à l'organisme de contrôle pour les raisons suivantes :

Date (signature du fonctionnaire)

3. Décision sur la demande :

* a) acceptée période d'enregistrement ....

* b) rejetée raisons du rejet :

Date (signature du fonctionnaire)

4. Mesures prises en application de la décision :	Initiales	Date
* a) requérant informé de l'acceptation; fiche d'enregistrement	....	......
* b) requérant informé du rejet	....	......

* Biffer ce qui ne convient pas.

ANNEXE 4

Exemples de mesures tendant à l'emploi obligatoire d'invalides

1. Fixation de contingents d'invalides à employer

a) République fédérale d'Allemagne

Tout employeur disposant d'au moins sept postes est tenu d'employer au moins un invalide. Les employeurs disposant de plus de sept postes doivent en réserver la proportion suivante aux invalides : organes administratifs de l'Etat fédéral, des Länder, des communes et des autres sollectivités, fondations et établissements de droit public, banques privées, compagnies d'assurance et coopératives de construction : 10 pour cent au moins; autres entreprises publiques ou privées : 8 pour cent au moins. Un invalide ne peut être licencié sans l'autorisation du bureau d'assistance principal; il a droit à un préavis d'au moins quatre semaines. (Loi de 1953 sur l'emploi des invalides.)

b) Autriche

Les employeurs privés sont tenus d'employer des invalides dans la proportion de un pour les quinze premiers salariés et de un pour vingt salariés au-delà de quinze. Les autorités fédérales, provinciales et locales sont tenues d'employer des invalides à raison d'au moins 5 pour cent de l'ensemble de leur personnel. (Loi de 1953 sur l'emploi des invalides.)

c) Belgique

Les entreprises privées, et notamment les entreprises industrielles, commerciales et agricoles ainsi que les administrations publiques et les organismes d'intérêt public déterminés par le Roi qui ont un personnel d'au moins vingt personnes sont tenus d'employer un certain nombre de handicapés enregistrés auprès de l'institution nationale. Le nombre des handicapés à employer est arrêté compte tenu des divers degrés d'incapacité permanente. (Loi de 1963 relative au reclassement social des handicapés.)

d) Brésil

Les services publics et les employeurs privés sont tenus d'employer un certain nombre de personnes réadaptées, au minimum 2 pour cent de l'effectif total du personnel. Les employeurs qui ont plus de vingt-cinq salariés, mais moins de cinquante, à leur service doivent embaucher au moins une personne réadaptée. (Décret-loi n° 7270 de 1945.)

e) Grèce

Tous les employeurs ayant plus de quinze personnes à leur service doivent occuper un minimum de 7 pour cent d'anciens combattants ou autres bénéficiaires (anciens membres des forces armées atteints d'une invalidité survenue pendant le service militaire, blessés ou victimes d'un accident du fait de la guerre, ou guéris de la tuberculose; veuves, orphelins, veuves-mères et soeurs orphelines de membres des forces armées morts au service ou à la suite du service militaire. (Loi de 1951 sur la protection des anciens membres des forces armées.)

f) Royaume-Uni

Tout employeur occupant vingt personnes ou plus est tenu d'employer un certain nombre d'invalides enregistrés, représentant un pourcentage déterminé de son personnel (actuellement 3 pour cent). Un employeur ne peut pas licencier un invalide enregistré sans raison valable si, de ce fait, le nombre d'invalides enregistrés employés par lui tombe en dessous du contingent prévu par la loi. (Loi de 1944 sur l'emploi des invalides.)

2. Systèmes d'emplois réservés

a) Argentine

Les emplois suivants ont été réservés aux invalides : vendeurs de billets et contrôleurs dans les lieux de divertissement et dans les transports publics, portiers, concierges, messagers, commissionnaires, garçons d'ascenseur, veilleurs de nuit, téléphonistes, colporteurs et autres emplois spécifiés.

b) Autriche

Le ministère fédéral des Affaires sociales peut faire réserver aux invalides certains emplois leur convenant particulièrement dans les services publics. (Loi de 1953 sur l'emploi des invalides.)

c) Grèce

Les services publics, les communes et les municipalités, les institutions publiques, les banques, les hôpitaux et les entreprises d'utilité publique sont tenus de réserver les postes de portiers, de veilleurs de nuit et de nettoyeurs, quand une vacance se produit, aux invalides ou aux victimes de guerre habitant la même ville depuis le 28 octobre 1940 (date du début des hostilités), à condition qu'ils soient en mesure de s'acquitter des tâches correspondantes. Sont inclus également les postes de concierges d'école et d'immeuble locatif. (Loi de 1949 sur la protection et le reclassement des invalides de guerre et des victimes de la guerre.)

d) Italie

Les administrations et les organismes publics ainsi que les entreprises d'Etat sont tenus d'employer, sur chaque standard desservi par plus d'un téléphoniste, un aveugle qualifié pour remplir cette fonction. (Loi de 1957 sur l'emploi obligatoire de téléphonistes aveugles.)

e) Royaume-Uni

Le ministre compétent peut déterminer des catégories d'emploi convenant particulièrement aux invalides. A ce jour, deux catégories seulement ont été créées : garçons d'ascenseur et gardes de parc à voitures. (Loi de 1944 sur l'emploi des invalides.)

3. Systèmes de postes réservés

a) Autriche

Voir 2 b) ci-dessus.

b) Bulgarie

Les postes réservés aux invalides doivent être déterminés par une commission dont la composition est fixée par l'ordonnance applicable. Les entreprises, établissements et organisations sont tenus de notifier au bureau d'enregistrement et de répartition de la main-d'oeuvre tous les postes vacants réservés aux invalides. (Ordonnance de 1954 sur la main-d'oeuvre.)

c) Tchécoslovaquie

Les organes exécutifs des comités populaires de district doivent fournir aux invalides des emplois appropriés, compte tenu de leurs aptitudes, ou les recommander pour qu'ils soient admis comme membres des coopératives de production ou des coopératives agricoles. Ils sont habilités à réserver un certain nombre d'emplois aux invalides dans les organisations émargeant au budget d'une collectivité publique, dans les organisations économiques, etc. (Loi de 1956 sur la sécurité sociale.)

La section de la sécurité sociale des comités de district, en collaboration avec un représentant de la direction de l'entreprise, doit choisir sur place, dans les entreprises, les postes susceptibles d'être occupés par des invalides. Un plan indiquant les postes pouvant convenir à des invalides, établi de cette façon, doit être préparé chaque année et approuvé par le conseil des comités de district. Une fois accepté, il devient obligatoire pour toutes les entreprises du district. (Notification de 1957 concernant les services destinés aux personnes dont la capacité de travail s'est modifiée.)

4. Priorité d'emploi ou engagement préférentiel pour certaines catégories d'invalides

a) République fédérale d'Allemagne

Parmi les invalides que les employeurs sont tenus d'occuper, il doit y avoir une proportion convenable d'aveugles de guerre et d'autres aveugles, de bénéficiaires de prestations spéciales pour soins, de personnes blessées au cerveau et de personnes ayant perdu 80 pour cent ou plus de leur capacité de gain. Les personnes blessées au cerveau et les personnes ayant perdu 80 pour cent ou plus de leur capacité de gain peuvent être comptées pour une unité si elles sont employées au moins vingt-quatre heures par semaine; certains invalides peuvent être comptés pour deux unités. (Loi de 1953 sur l'emploi des invalides.)

b) Argentine

Dans le contingent d'invalides qu'ils sont tenus de prendre à leur service, les employeurs doivent donner la priorité aux membres de leur propre personnel qui sont devenus invalides.

c) Autriche

Dans le contingent d'invalides qu'une entreprise doit employer, les aveugles comptent chacun pour deux personnes, tandis que d'autres invalides comptent seulement pour une demi-personne. (Loi de 1958 sur l'emploi des invalides.)

d) Grèce

Voir 1 e) ci-dessus.

e) Italie

La loi contient des dispositions détaillées sur les priorités à accorder aux anciens combattants invalides et aux civils victimes de la guerre. (Loi de 1950 concernant l'emploi obligatoire des invalides de guerre.)

f) Luxembourg

Dans le contingent d'invalides qu'ils doivent occuper, les employeurs sont tenus de donner la préférence, quand il s'agit de repourvoir un poste, à leurs propres travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. (Loi de 1959 concernant la création de l'Office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés.)

g) Pologne

Toutes les entreprises sont tenues d'employer autant d'invalides qu'il y a d'emplois qui peuvent leur convenir. A qualifications égales, la préférence doit être donnée aux invalides.

h) République démocratique allemande

Des entreprises nationalisées et des institutions d'Etat appropriées doivent être désignées pour employer des anciens tuberculeux pendant la période de convalescence. Les entreprises privées sont tenues de réintégrer dans leur emploi précédent les salariés ayant souffert de tuberculose quand ils ont recouvré leur capacité de travail; sinon, ces entreprises doivent leur trouver un autre emploi dans leurs services ou dans une autre entreprise. (Loi de 1955 sur l'emploi et la réadaptation des anciens tuberculeux.)

i) Royaume-Uni

La loi prévoit que, toutes choses étant égales par ailleurs, préférence doit être donnée aux hommes ou aux femmes qui ont servi dans les forces armées. (Loi de 1944 sur l'emploi des invalides.)

5. Notification obligatoire des postes vacants

a) Bulgarie

Voir 3 b) ci-dessus.

b) France

Tout employeur doit, par une déclaration spéciale, signaler au bureau de main-d'oeuvre l'existence de toute vacance dans un emploi réservé (ou dans un emploi quelconque) lorsque le pourcentage des invalides qui doivent être employés n'est pas atteint dans son établissement. Si le bureau de main-d'oeuvre ne lui présente pas un candidat dans les huit jours, l'employeur reprend sa liberté d'embauchage. (Loi de 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés.)

ANNEXE 5

Note sur l'organisation d'un programme de formation préliminaire

Le programme de formation préliminaire doit être conçu de façon à répondre aux besoins du service pour lequel il est prévu. Il faut, par conséquent, le préparer soigneusement et tenir compte des considérations générales suivantes.

1. Contenu

Le programme doit être adapté aux besoins du groupe à former. Ces besoins différeront beaucoup selon l'origine et les antécédents des stagiaires (ceux qui n'ont aucune connaissance du placement auront besoin d'un enseignement plus complet que ceux qui ont déjà acquis une certaine expérience dans un service); selon le degré de développement du service (il faudra, par exemple, expliquer les dispositions légales concernant l'organisation du service, les définitions, l'enregistrement, les mesures d'emploi obligatoire, etc.); selon le genre de service pour lequel la formation doit préparer (dans le cas d'un service pour aveugles, par exemple, une formation dans les techniques spéciales à utiliser sera nécessaire).

D'une manière générale, la personne appelée à organiser la formation du personnel doit veiller à ce que les sujets qui demandent à être abordés dans chaque cas soient convenablement traités, tels ceux qui suivent :

- origine, objectifs et organisation du service et dispositions légales applicables;
- méthodes de recensement et d'enregistrement des invalides;
- techniques d'entretien, d'orientation professionnelle et de placement sélectif;
- visites d'information dans les entreprises, les hôpitaux, les institutions d'adaptation et de réadaptation et les institutions de formation;
- méthodes de coopération avec le personnel médical, avec les services officiels intéressés, avec les organisations privées et avec les diverses associations qui s'occupent des invalides ou dont l'aide peut être nécessaire pour le placement sélectif;
- travail des centres d'évaluation des aptitudes, d'adaptation et de réadaptation professionnelles et relation entre ces activités et le placement sélectif;
- dispositions concernant l'emploi obligatoire des invalides et leur application;
- problèmes particuliers de certaines catégories d'invalides et méthodes utilisées pour les résoudre.

2. Durée

On ne peut pas établir de règle rigide quant à la durée du programme, car elle dépend du genre de service, de l'origine et de l'expérience antérieure des stagiaires, de la durée normale du travail dans le pays, etc. Un maximum de quatre semaines, suivies de deux semaines de travail pratique avec un agent de placement expérimenté, si possible, devrait être suffisant , semble-t-il, pour les candidats qui connaissent déjà un peu le travail de placement. Des personnes sans aucune expérience auront peut-être besoin d'une formation plus longue, mais les besoins réels ne peuvent être évalués que par expérience.

3. Nombre de stagiaires

Il est généralement admis que, pour la formation professionnelle dans l'industrie, l'effectif idéal d'une classe est de douze à quinze stagiaires. Ce chiffre peut aussi être retenu pour la formation du personnel de placement. Les stagiaires auraient ainsi tous la possibilité de prendre part au travail pratique en classe.

De plus, la participation de groupes trop nombreux à des visites d'information dans des institutions ou des entreprises, par exemple, risque de gêner le déroulement normal des activités; dans des lieux bruyants, un grand nombre de participants ne pourrait entendre ce qui se dit et poser des questions. En formant des groupes de douze à quinze personnes, divisés en trois sous-groupes, on obtiendra probablement des résultats meilleurs avec beaucoup moins d'inconvénients pour l'institution ou l'entreprise visitée.

Si les stagiaires sont plus de douze ou quinze, on pourra constituer des classes parallèles, à condition de disposer de plusieurs instructeurs qualifiés; sinon, on pourra former en premier lieu les stagiaires venant des régions les plus importantes.

4. Lieu de la formation

La formation devra généralement être donnée ailleurs qu'au lieu de travail normal, par exemple au siège de l'organisation ou dans un lieu central où il y ait des locaux convenables. En choisissant le lieu, il ne faut pas oublier que le coût de la formation sera réduit si la majorité des stagiaires, voire tous, peuvent rentrer tous les soirs chez eux.

5. Conférences

Le nombre doit en être limité, mais elles doivent permettre de présenter les notions fondamentales et d'orienter les stagiaires sur les différents sujets abordés. Il convient de traiter les sujets un à un, de façon que les stagiaires n'aient pas de peine à assimiler, et de passer ensuite, le cas échéant, à des exercices pratiques. Les longues conférences sont lassantes - 45 à 60 minutes sont un maximum, même s'il faut prévoir alors plusieurs conférences sur le même sujet.

On fera alterner les conférences avec des visites d'information, des projections de films, etc., en rapport avec le sujet traité. Ecouter des conférences jour après jour dans des locaux surchauffés ou par un temps lourd est pénible et ne favorise pas l'étude.

Il est de bonne politique, lorsque cela est possible, de remettre aux stagiaires des textes ou des résumés des conférences, ainsi que toute documentation utile, le jour précédant la conférence. On leur donnera ainsi la possibilité d'étudier le sujet à l'avance.

6. Discussions

C'est un moyen tout indiqué pour s'assurer que tous les stagiaires prennent part à l'étude des questions et à l'examen des problèmes que soulèvent les conférences ou les visites d'information. Il convient de diviser les stagiaires en groupes de quatre ou cinq personnes; chacun sera à tour de rôle président ou rapporteur du groupe. Les discussions de groupe seront suivies le cas échéant de discussions générales auxquelles participeront tous les stagiaires et où les vues des groupes seront exposées et discutées, et les problèmes résolus.

7. La pratique de l'entretien

Il est essentiel d'organiser des exercices pratiques, à côté des conférences, pour familiariser les stagiaires avec la technique de l'entretien. Trois jours au moins pourront y être consacrés, répartis sur la période de formation, afin que l'instructeur puisse se rendre compte si les points exposés à l'occasion des conférences ont été compris. Il convient de commencer par des démonstrations au cours desquelles l'instructeur montrera la bonne et la mauvaise manière de faire, suivies par des exercices où les stagiaires joueront à tour de rôle l'interviewé et l'intervieweur (sur un cas préparé à l'avance par l'instructeur). L'instructeur et les stagiaires doivent faire la critique de chaque entretien. L'instructeur verra quels sont les élèves faibles et pourra leur donner un entraînement supplémentaire.

8. La pratique du placement

La théorie du placement devrait être enseignée durant les cours; la pratique doit être acquise par un apprentissage concret. Lorsque des agents de placement sont déjà au travail, on pourra prendre des dispositions pour que chaque stagiaire ait l'occasion de travailler avec l'un d'entre eux deux jours si possible pendant la période de formation, puis deux semaines aussitôt que possible après. Le stagiaire devrait s'occuper de cas réels sous la surveillance de l'agent de placement, qui le guidera avec tact lorsqu'il le faut.

9. Films

On pourra très utilement projeter des films sur les problèmes d'adaptation et de réadaptation professionnelles, films qui sont prêtés notamment par certaines organisations internationales.

10. Problèmes divers d'organisation

Le responsable de la formation du personnel sera appelé à s'occuper encore de toutes sortes de questions pratiques avant, pendant et après les stages. Il lui faut notamment fixer le lieu et les dates des stages; établir le programme; s'assurer le concours de conférenciers et obtenir le texte ou des résumés des conférences; préparer l'accueil et, le cas échéant, le séjour des participants et des conférenciers; organiser des visites d'information; se procurer des films et prendre des dispositions pour pouvoir les projeter; préparer des documents, des notes sur la conduite des entretiens, des renseignements sur le déroulement des stages; faire le bilan des stages et du travail des instructeurs; veiller à rendre les locaux dans l'état où ils étaient avant le stage; envoyer des lettres de remerciements, etc.

Il est indispensable que le responsable établisse une liste de tout ce qu'il a à faire et qu'il prévoie une ample marge de temps pour le réaliser.